



Orientant futurs

**PLA D'IGUALTAT  
D'OPORTUNITATS ENTRE  
HOMES I DONES**

**(2016-2019)**

Barcelona, 15 Octubre de 2016

C/París 1r. 1a. 08029. Barcelona – Tel. 93 232 41 11 – email: [insercoop@insercoop.com](mailto:insercoop@insercoop.com)  
NIF: F61380390

# Insercoop

1. Carta de compromís.....	3
2. Informe Diagnòstic .....	4
2.1 Composició global de la plantilla .....	4
2.2 Anàlisi de l'enquesta.....	8
2.3 Conclusions de l'enquesta.....	13
3. Objectius generals del Pla d'Igualtat .....	14
4. Mesures i indicadors del Pla de Igualtat .....	15
5. Comissió d'Impuls de la Igualtat i Conciliació .....	20
6. Seguiment i avaluació del pla.....	21

## 1. Carta de compromís

En Xavier Orteu Guiu, amb DNI núm. 46559353Q, en qualitat de President del Consell Rector de INSERCOOP SCCL, amb NIF F61380390 i domicili al carrer París, 71 1r 1a de Barcelona,

### **DECLARA:**

El seu compromís en la continuïtat de l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitat entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, com també en l'impuls i foment de mesures per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra política corporativa i de recursos humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la llei Orgànica 3/2007 de 22 de març per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

Garanteix que es durà a terme l'elaboració d'un Pla d'igualtat que permeti anar incorporant millores, com que també s'arbitrarà el corresponent sistema de seguiment.

I per tal que consti, signa la present declaració a Barcelona, el 15 d'Octubre de 2016.



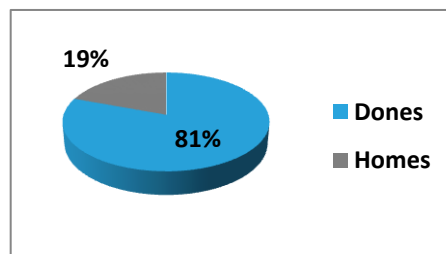
Xavier Orteu Guiu  
President Consell Rector  
INSERCOOP SCCL

## 2. Informe Diagnòstic

### 2.1 Composició global de la plantilla

L'anàlisi de la distribució de l'equip humà d'Insercoop a data 30 d'abril 2016 reflexa la següent situació en relació a la composició global de la plantilla:

- La plantilla està formada per 31 professionals, el 81% són dones i el 19 % són homes. La recomanació de la Llei d'Igualtat gira en torn 60%-40%, tot i que a Insercoop hi ha més dones que homes degut al sector social en el qual s'ubica. Tot i així, Insercoop treballa per compensar aquesta diferència.



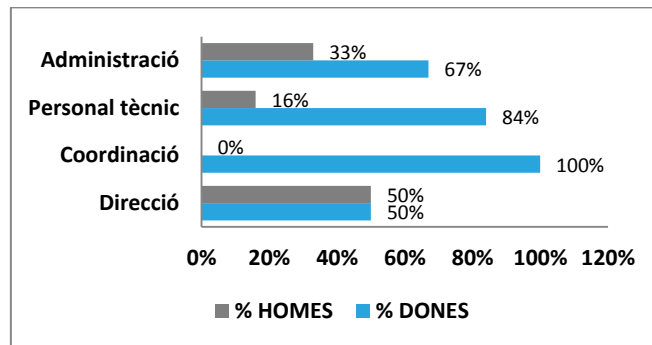
Detall de la plantilla per sexes:

SEXE	PERSONES	%
Dones	25	80,65%
Homes	6	19,35%
<b>Total</b>	<b>31</b>	<b>100,00%</b>

- En relació a les categories professionals, la major part de la plantilla (80,65%) és personal tècnic, del qual el 84% són dones. Cal destacar que l'únic càrrec intermig que existeix és una dona i que la direcció és paritària a nivell de sexes.

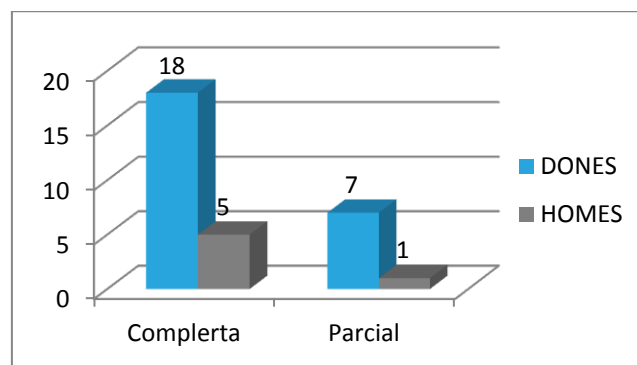
Distribució de la plantilla per categoria i sexes:

CATEGORIES	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL	% TOTAL
Direcció	1	50%	1	50%	2	6%
Coordinació	1	100%	0	0%	1	3%
Tècnic	21	84%	4	16%	25	81%
Administració	2	67%	1	33%	3	10%
<b>Totals</b>	<b>25</b>		<b>6</b>		<b>31</b>	



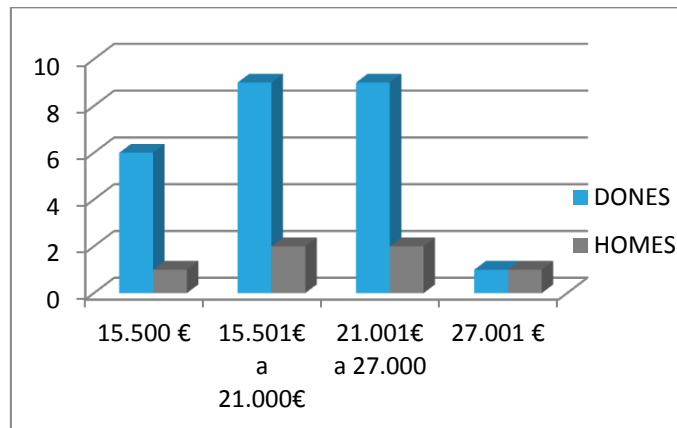
- El 74% del total de la plantilla està contractada a jornada completa (que suposa el 78% de les dones), mentre que el 26% restant està a jornada parcial (amb una incidència entre les dones del 87%). D'acord amb el *Conveni col·lectiu d'acció social amb infants, joves, famílies i d'altres en situació de risc* la jornada estàndard setmanal completa és de 38hores i 30 minuts.

TIPUS JORNADA	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL	% TOTAL
Completa	18	78%	5	22%	23	74%
Parcial	7	88%	1	12%	8	26%
<b>Totals</b>	<b>25</b>		<b>6</b>		<b>31</b>	



- L'anàlisi salarial segons les franges salarials dona compte que existeixen dos estrats concentren majoritàriament els sous de les persones treballadores, concretament el de 15.001€ a 21.000€ bruts anuals i el de 21.001€ a 27.000€. Les dades mostren que la distribució retributiva no és discriminatòria pel que fa als sexes.

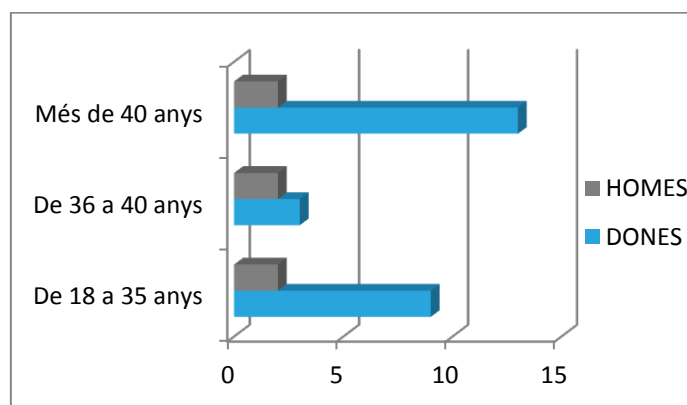
RETRIBUCIÓ	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL	% TOTAL
15.500 €	6	86%	1	14%	7	23%
15.501€ a 21.000€	9	82%	2	18%	11	35%
21.001€ a 27.000€	9	82%	2	18%	11	35%
27.001€	1	50%	1	50%	2	6%



- De l'anàlisi de la distribució per grans grups d'edat destaca que el 48% (el que representen 15 persones) tenen més de 40 anys; dins d'aquest grup el 87% (13) són dones i el 13% (2) són homes. A aquest grup li segueix el 35% (11) que tenen una edat compresa entre els 18 i els 35 anys.

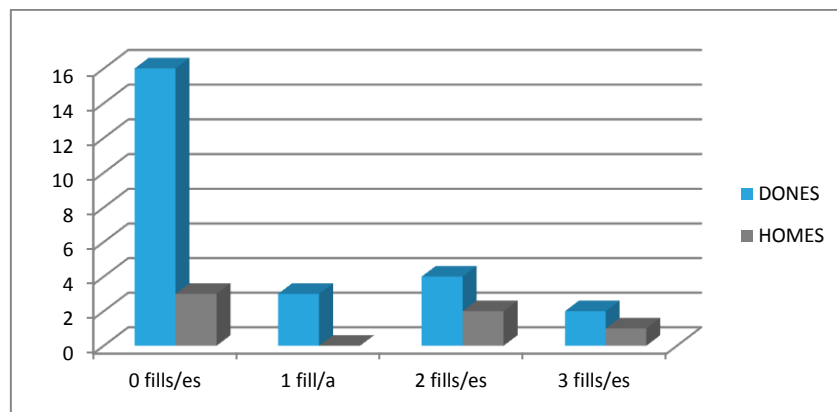
Atès que 16 de les 31 persones tenen entre 18 i 40 anys s'ha de tenir en compte les necessitats formatives pel desenvolupament professional i de creació d'una família. Per tant, s'hauran d'establir mesures afavoridores per la conciliació personal i familiar.

EDAT	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL	% TOTAL
De 18 a 35 anys	9	82%	2	18%	11	35%
De 36 a 40 anys	3	60%	2	40%	5	16%
Més de 40 anys	13	87%	2	13%	15	48%



- En relació a la situació familiar s'ha analitzat la descendència per persona treballadora, perquè les necessitats originades s'han de donar resposta a través de les mesures de conciliació. En aquest àmbit, s'observa que el 61% de la plantilla no té persones a càrrec. Alhora és necessari tenir present que 13 persones tenen més de 40 anys, amb el que també cal considerar les necessitats de cura respecte a les persones ascendents (pares i mares).

EDAT	DONES	% DONES	HOMES	% HOMES	TOTAL	% TOTAL
0 fills/es	16	84%	3	16%	19	61%
1 fill/a	3	100%	0	0	3	10%
2 fills/es	4	67%	2	33%	6	19%
3 fills/es	2	67%	1	33%	3	10%



## 2.2 Anàlisi de l'enquesta

La visió de l'equip s'ha obtingut a través de l'estudi de les respostes del qüestionari electrònic enviat el 20 de setembre del 2016 a tots els membres de la plantilla d'aquella data, un total de 31 persones; les quals han respost el qüestionari de manera anònima i voluntària.

En aquesta distribució s'informa que la voluntat de la direcció de l'entitat és elaborar un Pla d'Igualtat i que el qüestionari és un element per a la fase prèvia del diagnòstic del pla.

L'estructura de l'enquesta consta de 8 preguntes tancades i 4 d'obertes:

- Preguntes tancades corresponents a les àrees que es detallen:

ÀREA	PREGUNTA
Promoció	Considera que Insercoop es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones
Selecció	Pensa que en aquesta entitat els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal.
Formació	Creu que a la vostra empresa accedeixen de la mateixa manera homes i dones a la formació que s'ofereix
Promoció	Opina que a Insercoop es promocionen a les treballadores i treballadors per igual
Retribució	Considera que a l'empresa vostè cobra menys que el/a seu/va company/a
Ordenació del temps de treball	Pensa que Insercoop li afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.
Comunicació	Creu que es coneixen les mesures de conciliació disponibles, dins l'empresa
Assetjament	Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament



- Preguntes obertes orientades a la detecció de necessitats:

Quines necessitats identifica a la seva empresa que el pla hauria d'incloure

Quines mesures podria adoptar l'empresa per promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Com es pot facilitar el desenvolupament del Pla d'Igualtat.

Pot escriure qualsevol altre suggeriment en relació al Pla d'Igualtat

L'enquesta va ser contestada pel 82% de la plantilla (23 persones): la totalitat dels homes (5) i el 78% de les dones (18):

	DONES	HOMES	TOTAL
<b>Destinatàries de l'enquesta</b>	23	5	28
<b>Participació</b>	18	5	23
<b>% Participació</b>	78%	100%	82%

Les respostes per cada un dels ítems que afecta a cada àrea han estat les següents:

**Promoció** Considera que Insercoop té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

RESPOSTA	DONES	% <sup>1</sup>	HOMES	% <sup>2</sup>	TOTAL	% <sup>3</sup>
<b>Sí</b>	15	83%	5	100%	20	87%
<b>No</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>No ho sap</b>	3	17%	0	0%	3	13%

La majoria de la plantilla (20 persones) considera que Insercoop és una entitat sensibilitzada vers la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

**Selecció** Pensa que en aquesta entitat els homes i les dones tenen les mateixes possibilitats d'accés en el procés de selecció de personal.

RESPOSTA	DONES	% <sup>1</sup>	HOMES	% <sup>2</sup>	TOTAL	% <sup>3</sup>
<b>Sí</b>	14	78%	3	74%	17	74%
<b>No</b>	0	0%	1	20%	1	4%
<b>No ho sap</b>	4	22%	1	20%	5	22%

<sup>1</sup> %1: és el % sobre el total de dones que han contestat l'enquesta, 18 dones

<sup>2</sup> %2: és el % sobre el total d'homes que han contestat l'enquesta, 5 homes.

<sup>3</sup> %3: és el % sobre el total de persones que han contestat l'enquesta, 23 persones

Dels resultats analitzats en aquest ítem destaca que tot i que la percepció del 74% de la plantilla (17 persones) consideren que els processos de selecció s'aplica un criteri igualitari, caldria millorar l'execució o actuar amb major transparència per a que el col·lectiu que contesta que desconeix el procediment els conegui.

**Formació** **Creu que a la vostra empresa accedeixen de la mateixa manera homes i dones a la formació que s'ofereix**

RESPOSTA	DONES	% 1	HOMES	% 2	TOTAL	% 3
<b>Sí</b>	17	94%	3	60%	20	87%
<b>No</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>No ho sap</b>	1	6%	2	0%	3	13%

El 87% de les persones que han respost consideren que l'accés a l'oferta formativa de l'entitat és igualitària.

**Promoció** **Opina que a Insercoop es promocionen a les treballadores i treballadors per igual**

RESPOSTA	DONES	% 1	HOMES	% 2	TOTAL	% 3
<b>Sí</b>	10	56%	3	60%	13	57%
<b>No</b>	2	11%	1	20%	3	13%
<b>No ho sap</b>	6	33%	1	20%	7	30%

La promoció interna dins de l'entitat és un aspecte a revisar doncs la percepció entre aquelles persones que consideren que es promociona per igual (13) i les que no, n'hi ho saben (10) es molt equitativa.

**Retribució** **Considera que a l'empresa vostè cobra menys que el/a seu/va company/a**

RESPOSTA	DONES	% 1	HOMES	% 2	TOTAL	% 3
<b>Sí</b>	1	6%	0	0%	1	4%
<b>No</b>	5	28%	2	40%	7	30%
<b>No ho sap</b>	12	67%	3	60%	15	65%

Tal i com acostuma a passar quan es valoren aspectes relacionats amb la retribució, el 65% del total de l'equip humà, desconeix les condicions retributives de la resta de plantilla donat que és una qüestió subjectiva i personal.

**Ordenació del temps de treball**      **Pensa que Insercoop li afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.**

RESPOSTA	DONES	% 1	HOMES	% 2	TOTAL	% 3
<b>Sí</b>	16	89%	5	100%	21	91%
<b>No</b>	0	0%	0	0%	0	0%
<b>No ho sap</b>	2	11%	0	0%	2	9%

La valoració per part de l'equip d'Insercoop és una de les qüestions millor valorades: el 91% de les persones (21) considera que s'afavoreix la condició laboral i la personal i/o familiar.

**Comunicació**      **Creu que es coneixen les mesures de conciliació disponibles, dins l'empresa**

RESPOSTA	DONES	% 1	HOMES	% 2	TOTAL	% 3
<b>Sí</b>	7	39%	2	40%	9	39%
<b>No</b>	5	28%	1	20%	6	26%
<b>No ho sap</b>	6	33%	2	40%	8	35%

La comunicació, la difusió d'aquestes mesures de conciliació, és un factor de millora, ja que el 61% de les persones les desconeix.

**Assetjament**      **Sabria què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual al seu lloc de feina**

RESPOSTA	DONES	% 1	HOMES	% 2	TOTAL	% 3
<b>Sí</b>	13	72%	5	100%	18	78%
<b>No</b>	2	11%	0	0%	2	9%
<b>No ho sap</b>	3	17%	0	0%	3	13%

Insercoop disposa d'un protocol contra l'assetjament, aspecte que justifica les respostes obtingudes en aquesta pregunta. El 78% de la plantilla (18) saben a qui s'han de dirigir en cas de patir aquest tipus de situacions.

## PREGUNTES OBERTES: DETECCIÓ DE NECESSITATS.

**Quines necessitats identifica a la seva empresa que el pla hauria d'incloure**

S'han donat 7 respostes, totes provinent de dones, el que representa un 39% sobre el total de les que han contestat l'enquesta, i un 30% sobre el total de persones que l'han contestada.

Las respostes són les següents :

- *“Avaluació del personal mitjançant criteris professionals d’objectius”*
- *“Més transparència”*
- *“Que per a qualsevol curs o lloc de treball a ocupar hi hagi una descripció del perfil del/de la professional definida i concreta, que no tingui en compte l’edat, el sexe o una altra mesura de discriminació anticonstitucional; una difusió ampla i simultània entre els/les treballadors/res; i transparència en el procés de selecció del/de la candidat/a”*
- *“El Pla hauria de seguir fomentant unes relacions laborals iguals entre treballadors i treballadores tal com s’està fent fins ara, promovent una igualtat en tasques, categoria i salari”*
- *“Necessitat de comunicació i transparència”*
- *“No identifico necessitats ja que considero que l’empresa té igualtat entre treballadors de diferents sexes”*
- *“Atenció a la diversitat”*

---

Quines mesures podria adoptar l’empresa per promoure la igualtat d’oportunitats entre dones i homes

---

Les 9 respostes s’han de 8 dones (44% sobre total dones / 35% sobre el total de persones que han contestat l’enquesta) i d’1 home (20% sobre total homes / 4 % sobre total persones)

Els comentaris són:

Per part de les dones:

- *“Major claredat en les funcions de l’equip directiu”*
- *“Més transparència”*
- *“Opino que ja és promou la igualtat entre homes i dones i per tant tothom té les mateixes oportunitats a dintre de l’empresa independentment del seu gènere”*
- *“Que per a qualsevol curs o lloc de treball a ocupar hi hagi una descripció del perfil del/de la professional definida i concreta, que no tingui en compte l’edat, el sexe o una altra mesura de discriminació anticonstitucional; una difusió ampla i simultània entre els/les treballadors/dores; i transparència en el procés de selecció del/de la candidat/a”*
- *“Afavorir la conciliació de la vida personal i laboral per igual, indistintament del sexe del treballador i dotar d’un equip de treball amb plena decisió d’actuació valorant totes les propostes dels treballadors i treballadores de cada programa”*
- *“Millorant la comunicació interna publicant les oportunitats que sorgeixin”*
- *“Per promoure la igualtat d’oportunitats en general, caldria que els propis treballadors ens assabentéssim de les noves oportunitats laborals dins la pròpia empresa (nous programes, ampliacions de programes, vacants, etc..)”*
- *“Elaborar una política de comunicació interna i externa del Pla d’Igualtat.”*

La resposta de l’home que va respondre a aquesta pregunta del qüestionari és:

- *“Ofertint una cartera de formació específica per poder desenvolupar nous llocs de treball”*

---

Com es pot facilitar el desenvolupament del Pla d'Igualtat.

---

6 persones han respost aquesta pregunta oberta.

5 dones (28% sobre total dones / 22% sobre el total de persones que han contestat l'enquesta)

1 home (20% sobre total homes / 4,35% sobre total persones)

Respostes de les dones

- *“Es poden fer enquestes anònimes (semblant a la presentada) i preguntar la opinió als/les treballadors/es”*
- *“Establint clarament la difusió del Pla d'Igualtat i definir clarament objectius i el procediment en cada cas, qui és el responsable de dur-lo a terme”*
- *“En primer lloc, recollint informació sobre les necessitats actuals dels treballadors i treballadores i portant a terme totes aquelles mesures que facilitessin una igualtat en totes les tasques a realitzar”*
- *“Transparència en la informació i saber el motiu de la implantació d'aquest pla”*
- *“Consolidar una organització orientada a la igualtat entre homes i dones”*

Resposta aportada per l'home que ha contestat aquesta pregunta:

- *“Tenint un bon departament de recursos humans que vetlli per la integritat professional dels treballadors”*

---

Pot escriure qualsevol altre suggeriment en relació al Pla d'Igualtat

---

Les aportacions suggerides mitjançant respostes han estat 3, totes per part de dones. Representen un 16,66% sobre el total de dones i un 13,04% sobre el total de persones que han respost a l'enquesta.

- *“Tot és correcte”*
- *“Copiar de Plans d'igualtat que ja s'executen en Ajuntaments amb trajectòria, o empreses multinacionals europees per agafar idees més enllà de la normativa vigent actual, ...”*
- *“Especial atenció a les persones que desenvolupen la seva feina en un entorn laboral aliè a l'entitat”*

## 2.3 Conclusions de l'enquesta

Dels resultats obtinguts a la fase de diagnòsi s'observa que la percepció generalitzada de la plantilla és que existeix una igualtat d'oportunitats i promoció entre homes i dones. Caldria desenvolupar mesures orientades a la millora de la comunicació per difondre les actuals i futures mesures.

### 3. Objectius generals del Pla d'Igualtat

Els objectius de millora que es recullen estan orientats al desenvolupament d'aquelles qüestions que al diagnòstic s'han detectat com a aspectes que s'haurien de millorar.

El marc general d'aquests objectius estan orientats a:

1. Complir amb l'establert amb la Llei 3/2007, del 22 de març, per a la Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes.
2. Promoure l'aplicació del principi d'igualtat de tracte i no discriminació en totes les polítiques, els processos i les decisions que afectin a l'equip humà d'Insercoop.
3. Integrar el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes als processos de selecció, promoció i formació professional, aplicant criteris d'objectivitat, mèrit, capacitat i adequació persona-lloc de treball.
4. Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, així com protegir la salut de les dones embarassades i en període de lactància.
5. Recolzar i desenvolupar mesures que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

## 4. Mesures i indicadors del Pla de Igualtat

El Pla d'Igualtat recull una sèrie d'accions, amb els corresponents indicadors pel seu seguiment, que s'agrupen en els següents àmbits: selecció, formació promoció, retribució, ordenació del temps de treball, prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere i comunicació.

Així mateix, són necessàries una sèrie de mesures prèvies transversals a l'entitat a fi i efecte d'assegurar la seva implementació.

### 1. Transversals

L'objectiu d'aquestes mesures és assegurar la implementació del Pla d'Igualtat i estipular-ne el seguiment

- 1.1. Aprovar el Pla d'Igualtat.
- 1.2. Comunicar a la plantilla la seva aprovació i facilitació del propi Pla d'Igualtat.
- 1.3. Configurar la Comissió d'Impuls de la Igualtat i Conciliació per tal que aquest s'encarregui del seguiment del Pla d'Igualtat

#### **Indicadors de seguiment:**

- Acta d'aprovació del Pla d'Igualtat.
- Còpia de l'escrit de comunicació a tota la plantilla.
- Acta de configuració de la Comissió d'Impuls

### 2. Selecció

L'objectiu de la igualtat d'oportunitat entre homes i dones envers l'accés a la contractació i a la selecció ha de comportar la revisió dels criteris de selecció, per aquest motiu Insercoop es compromet a:

- 2.1. Crear i mantenir una àrea de recursos humans amb capacitació suficient per poder sostenir els objectius que es defineixen al Pla d'Igualtat.

- 2.2. Elaborar un protocol de benvinguda a totes les persones de nova contractació, així com aquelles en situació de pràctiques professionals que s'incorporin a l'entitat on es reculli el compromís d'Insercoop amb la Igualtat d'Oportunitats entre homes i dones.
- 2.3. Definir els perfils professionals existents a l'entitat mitjançant l'ús de llenguatge igualitari i no sexista.
- 2.4. Introduir una política de selecció que possibiliti l'equilibri de gènere dins la plantilla.
- 2.5. Comunicar a través de l'ús de llenguatge igualitari i no sexista.
- 2.6. Estudiar l'evolució de la contractació.
- 2.7. Eliminar aspectes personals a les preguntes a realitzar en les entrevistes de selecció.

### **Indicadors de seguiment:**

- Relació de perfils de treballs.
- Relació de les vacants de llocs de treball publicats i la relació de contractacions diferenciant el gènere.
- Models de les ofertes de feina publicades
- Protocol de preguntes de selecció per cada un dels perfils publicats.

## **3. Formació**

El desenvolupament de l'equip humà és un element fonamental per a la gestió de les persones, per aquest motiu s'elabora un pla de formació anual determinat per les necessitats formatives detectades.

Les mesures per a l'àrea de formació són:

- 3.1. Incorporar un sistema de detecció de necessitats de formació per a tots els col·lectius.
- 3.2. Dur a terme les formacions dins la jornada de treball per facilitar la conciliació laboral, de manera que no siguin ni a primera ni a última hora de la jornada.
- 3.3. Realitzar supervisions de casos liderada per una persona professional externa, on es comparteixen dificultats, i s'ofereixen recursos per garantir una posició determinada.

### **Indicadors de seguiment:**

- Relació d'accions formatives realitzades distribuïdes per raó de gènere i categoria i indicant la seva realització (data i hora).

## **4. Promoció**



La promoció interna com a eina de retenció i motivació en la gestió del personal és un aspecte clau pel compromís de les persones professionals, per aquest motiu Insercoop es compromet a:

- 4.1. Desenvolupar i implantar un sistema d'avaluació del personal de caràcter anual on es pugui contemplar la potencialitat individual de cara a poder desenvolupar llocs de més responsabilitat.
- 4.2. Informar a tota la plantilla amb qualificació per optar de les vacants existents amb independència del gènere i situació familiar.
- 4.3. Garantir que a les promocions de lliure elecció només es tindran en compte criteris per mèrits i capacitats.

**Indicadors de seguiment:**

- Còpia de l'avís envers la plantilla on s'informi de les vacants.
- Relació de vacants i relació de persones que s'han presentat i les incorporades distingint gènere i categoria.

## **5. Retribució**

La retribució es regeix segons el que es recull al conveni col·lectiu d'aplicació per a la categoria contractada o bé és la que queda establerta en el projecte en el què la persona tècnica està desenvolupant les seves funcions.

El principi d'igual remuneració per igual lloc de treball queda establerta per la classificació professional definida al conveni col·lectiu, aspecte independent al gènere de la persona que ocupi el lloc de feina.

## **6. Conciliació laboral i personal**

Amb la conciliació es permet que hi hagi un equilibri entre el desenvolupament professional i el personal. Per aquest motiu Insercoop disposa de mesures que amb caràcter anual són revisades:

- 6.1. Horari laboral flexible: totes aquelles persones que treballen a les oficines tenen una flexibilitat horària a l'hora d'entrada i sortida així com una flexibilitat en l'hora de dinar. L'horari estàndard d'oficina és de tres dies de 8:30h a 15h i dos dies de 8:30-15 i 15:30-18:30 hores.
- 6.2. Adequar l'horari de les persones que treballen fora de les oficines a les directrius del servei on treballen.
- 6.3. Canvi i/o adaptació de la jornada: existeix la voluntat d'adaptar la jornada en aquells casos en que estan justificades les circumstàncies personals.
- 6.4. Reduir la jornada segons s'estableix en el conveni:

*“Els treballadors/es tindran dret a gaudir d’una reducció de jornada en el següents supòsits:*

*a) Reducció de jornada per tenir cura d’un fill menor de vuit anys o d’una persona amb discapacitat física, psíquica o sensorial que no desenvolupi una activitat retribuïda, entre una vuitena part de la jornada com a mínim i la meitat com a màxim, amb la disminució proporcional del salari.*

*b) El progenitor, adoptant o acollidor de caràcter preadoptiu permanent, tindrà dret a una reducció de la jornada de treball, amb la disminució proporcional del salari de, al menys, la meitat de la durada d’aquella, per la cura, durant la hospitalització i tractament continuat, del menor al seu càrrec afectat per càncer (tumors malignes, melanomes i carcinomes), o per qualsevol altra malaltia greu, que impliqui un ingrés hospitalari de llarga durada i requereixi la necessitat de la seva cura directa, continua i permanent, acreditat per l’informe del Servei Públic de Salut o òrgan administratiu sanitari corresponent i, com a màxim, fins que el menor compleixi els 18 anys.*

*c) Per cura d’un familiar fins a segon grau de consanguinitat o afinitat, que per raons d’edat, accident o malaltia no pugui valdre’s per sí mateix, i no desenvolupi activitat retribuïda”*

- 6.5. Absentar-se de la feina per atendre emergències familiars.
- 6.6. Teletreball: de caràcter excepcional es permet el teletreball en situacions com la malaltia d’un familiar, en un horari que és preferible fer-ho des de casa i per necessitats de la pròpia feina.
- 6.7. Les reunions: Les reunions es faran durant la jornada laboral preferiblement s’han d’acordar amb anticipació, realitzar-les a segona hora de la jornada i no dilatar-les més d’una hora.
- 6.8. Distribuir les vacances sota previ acord amb la persona responsable perquè totes les persones puguin fer ús dels seus dies de permís.

#### **Indicadors de seguiment:**

- Número de persones distribuïdes per gènere que han gaudit de les mesures establertes.

## **7. Prevenció de l’assetjament per raó de sexe i gènere**

Totes les dones i homes que treballen a Insercoop tenen dret que es respecti la seva dignitat, i tan mateix, tenen l’obligació de tractar les persones amb les quals es relacionen per motius laborals amb respecte i de col·laborar perquè tothom sigui respectat.

L’entitat es compromet a:

- 7.1. Difondre el Protocol de prevenció i abordatge de l’assetjament sexual i l’assetjament per raó de sexe a Insercoop SCCL i facilitar oportunitats d’informació i formació per a tots els seus membres i, en especial, l’equip

directiu per contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i el coneixement dels drets, obligacions i responsabilitats de cada persona.

- 7.2. Donar suport i assistència específica a les persones que puguin estar patint aquestes situacions, nomenant una persona o una relació de persones amb la formació i aptituds necessàries per a aquesta funció.
- 7.3. Articular i donar a conèixer les diferents vies de resolució d'aquestes situacions dins de l'empresa.
- 7.4. Garantir que totes les queixes i denúncies seran tractades amb rigorositat i es tramitaran de forma justa, ràpida i amb confidencialitat.
- 7.5. Garantir que no s'admetran represàlies envers la persona assetjada que presenti la queixa o denúncia interna o envers les persones que participin d'alguna manera en el procés de resolució.

**Indicadors de seguiment:**

- Número de casos que s'han donat i el resultat.

## 8. Comunicació

L'àrea de comunicació té com a objectiu el compromís d'Insercoop amb la igualtat d'Oportunitats entre homes i dones, tan de forma interna com externa donant a conèixer les mesures que s'estan desenvolupant.

Per assolir aquest compromís s'ha de:

- 8.1. Procurar una imatge corporativa no estereotipada.
- 8.2. Proporcionar a la plantilla guies de llenguatge no sexista a tota la plantilla.
- 8.3. Establir d'un procés de revisió dels textos publicats per promoure un llenguatge no sexista.
- 8.4. Donar a conèixer els reconeixements obtinguts (o en vies d'obtenir) per l'entitat en programes de recolzament i promoció de la igualtat d'oportunitats.
- 8.5. Difondre missatges relacionats amb la igualtat d'Oportunitats entre homes i dones.

**Indicadors de seguiment:**

- Revisió de les comunicacions per comprovar la neutralitat de llenguatge.
- Número de comunicacions realitzades per promoure la igualtat d'Oportunitats entre homes i dones.

## 5. Comissió d'Impuls de la Igualtat i Conciliació

S'acorda la creació de la **Comissió d'Impuls de la Igualtat i Conciliació**, amb la funció de seguiment i continuïtat del Pla d'Igualtat. Aquesta comissió ha de tenir representació paritària, és a dir procurar una presència igualitària de dones i homes.

Dins de la comissió es designa a una persona encarregada del Pla de Igualtat amb funcions de:

- Convocar a la comissió quan sigui necessari per motius de sol·licituds rebudes.
- Realitzarà la comunicació interna relacionada amb la conciliació.
- Assistir a foros, reunions que es facin fora de l'entitat i que estiguin relacionades amb la temàtica.
- Complimentar la plantilla amb els indicadors.
- Analitzar els resultats dels indicadors i proposar millores.
- Clarificar aquells aspectes relacionats amb el pla.

Funcions de la Comissió d'Impuls:

- Seguiment de les mesures recollides al Pla de Igualtat.
- Elaborar informe anual sobre l'evolució de resultats.
- Realitzar tasques d'assessorament en matèria d'Igualtat així com rebre formació relacionada.
- Proposar solucions a aquelles sol·licituds o dubtes que siguin presentades.

La Comissió es reunirà com a mínim dos vegades a l'any, per poder fer seguiment del compliment del pla i l'evolució del mateix.

## 6. Seguiment i avaluació del pla

El seguiment i l'avaluació del pla té com a finalitat la valoració de l'adequació de mesures establertes.

L'avaluació en aquesta primera etapa de la implantació del pla es farà de manera interna. El procediment que s'utilitzarà serà la recollida de tota la informació i indicadors que són necessaris pel desenvolupament del pla.

Mitjançant un full de seguiment, es podrà comprovar en quina situació s'està, detectar incidències i les solucions possibles als problemes.

A la finalització de la vigència del pla (després de 4 anys) s'elaborarà un informe final que contempli totes les intervencions realitzades, les accions portades a terme, la metodologia i els resultats.