



II Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones 2020-2022

Barcelona, Juny de 2020

Índex

Iniciativa i compromís de l'organització.....	6
Metodologia i elaboració del pla.....	7
Anàlisi d'informació quantitativa	7
Anàlisi d'informació qualitativa.....	7
Diagnosi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes	8
1.Cultura i gestió organitzativa	10
1.1. Composició de la Comissió d'igualtat.....	10
1.2. Sensibilització en Igualtat de gènere.....	11
1.3. Insercoop aplica la perspectiva de gènere a la redacció dels seus projectes	13
1.4. En general, a Insercoop es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.....	14
1.5. Tens coneixement d'un pla d'igualtat a Insercoop?	14
1.6 Resultats entrevista en relació a Cultura i gestió organitzativa	15
1.7. Conclusió de l'apartat cultura organitzativa	15
2. Condicions laborals	15
2.1 Anàlisi de l'equitat entre dones i homes d'Insercoop.....	15
2.2. L'Antiguitat contractual de dones i homes a Insercoop.....	17
2.3. Edat.....	17
2.4. Nivell d'estudis	19
2.5. Temporalitat i tipus de contracte entre dones i homes.....	19
2.6.Tipus de jornada.....	20
2.7. Extinció de la relació laboral	21
2.8. L'entitat aplica la perspectiva de gènere en el tipus de contracte i jornada laboral, en l'assignació d'horaris o en el cas de baixes i/o acomiadaments.	22
2.9. L'entitat aplica el conveni laboral de forma adequada (en relació a les vacances, permisos laborals, horari).	22
2.10. L'entitat compleix el principi d'igualtat retributiva.....	22
2.11 Respostes entrevista - condicions laborals	23
2.12. Conclusions de l'apartat de condicions laborals	23

3. Accés a l'organització	24
3.1. Contractacions últims 4 anys	24
4. Promoció i desenvolupament professional.....	25
4.1. Davant d'un eventual procés de promoció, considero que les dones tenim més resistència a assumir llocs de major responsabilitat.....	26
4.2. Es facilita per part de l'entitat l'accés a mesures o plans de desenvolupament de carrera.	26
4.3 Homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional dins l'entitat.....	27
4.4. Es comunica al personal de l'entitat l'existència de vacants a través de mitjans de comunicació accessibles a tothom.....	28
4.5. Respostes entrevista - Promoció i desenvolupament a Insercoop	28
4.6 Conclusions de l'apartat promoció i desenvolupament	29
5. Gestió del temps	29
5.1. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a Insercoop. .	29
5.2. En coneixen les mesures de conciliació disponibles	30
5.3. S'organitzen les reunions i trobades en horaris i llocs on pugui assistir tota la plantilla.	31
5.4. Respostes entrevista - gestió del temps	31
5.5. Conclusions de l'apartat gestió del temps	32
6. Formació a Insercoop.....	32
6.1. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.	33
6.2. L'entitat té en compte les necessitats de la plantilla a l'hora d'elaborar el pla de formació.	33
6.3. L'entitat aplica la perspectiva de gènere a l'hora de realitzar les formacions (temàtica, horaris de la formació, difusió de la formació, etc.	34
6.4. L'entitat realitza formació en gènere a les persones treballadores?	35
6.5. Resultats entrevista - formació	35
6.6. Conclusió de l'apartat de formació	35
7. Salut Laboral.....	35
7.1. L'entitat té en compte la perspectiva de gènere en les mesures de salut psicosocial o prevenció de riscos laborals	36
7.2. Es preveuen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.	36

7.3. L'entitat disposa d'un estudi de riscos laborals/psicosocials amb perspectiva de gènere	37
7.4 Respostes entrevista- salut laboral	38
7.5. Conclusió	38
 8. Comunicació no sexista	 38
8.1. La imatge de l'entitat, tant interna com externa, transmet els valors d'igualtat entre dones i homes.	38
8.2. L'entitat proporciona eines, recursos i formacions sobre l'ús del llenguatge no sexista	39
8.3 Resultats entrevista- comunicació no sexista	40
 9. Prevenció i actuació davant l'assetjament.....	 40
9.1. Tens coneixement del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'entitat?	40
9.2. Coneixes què has de fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina?	41
9.3 Resultats entrevista - prevenció assetjament	42
9.4 Conclusió de l'apartat prevenció de l'assetjament	42
 Pla d'acció.....	 43
Cultura i gestió organitzativa	43
Condicions laborals	43
Accés a l'organització	44
Promoció i/o desenvolupament professional	44
Gestió del temps	44
Formació.....	44
Salut laboral.....	44
Comunicació no sexista	45
Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	45
 Difusió, seguiment i avaluació del pla	 46
Bibliografia	47

Introducció

A l'Estat espanyol, la **Constitució Espanyola**, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 manifesta el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

L'any 2007 es va aprovar la **Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH)**. L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball.

Si ens fixem en Catalunya, l'**Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006** incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts de l'articulat (Capítol I article 19). Alhora que insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores (article 45).

Pel que fa a INSERCOOP, la igualtat efectiva d'oportunitats entre dones i homes és i ha estat una prioritat dins del tarannà de l'entitat, i és per això que s'ha abordat l'elaboració d'aquest II Pla d'Igualtat com una ocasió per a continuar millorant en aquesta matèria en termes de responsabilitat social de l'organització.

L'any 2016 INSERCOOP va elaborar un Pla d'Igualtat de l'organització amb l'objectiu de fomentar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, i per garantir la no-discriminació per raó de sexe. Fruit d'aquell procés van establir-se mesures correctores en diversos àmbits, com ara: la selecció, formació, promoció, retribució, ordenació del temps de treball, etc. i algunes d'elles es van posar en pràctica.

Aquest nou pla pretén reprendre la tasca iniciada l'any 2016 i seguir apostant per la incorporació voluntària de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el sí de l'empresa.

El desenvolupament del pla d'igualtat constarà de les següents fases:

- Iniciativa i compromís de l'organització
- Diagnosi
- Definició de les propostes de millora o pla d'acció
- Implantació
- Seguiment i avaluació

Iniciativa i compromís de l'organització

Mitjançant aquest Pla d'igualtat, Insercoop pretén materialitzar i formalitzar la voluntat i el compromís de l'entitat de treballar per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que s'ha de formalitzar i comunicar a tota la plantilla.

Des de l'inici, Insercoop ha donat a conèixer l'iniciativa i ha fomentat la col·laboració de totes les persones de l'organització, tant en la participació voluntària dels membres de la comissió d'igualtat com en la recollida de dades per una posterior diagnosi. Per tant, podem dir que la comunicació i la participació de la plantilla s'ha produït al llarg de tot el procediment d'elaboració i implantació del present pla d'igualtat.

La comissió d'igualtat serà l'encarregada d'analitzar la gestió dels recursos humans, detectar quines mesures d'igualtat cal adoptar per corregir les desigualtats, així com d'establir uns terminis per portar-les a terme i com avaluar-les.

Les persones responsables de l'elaboració i el seguiment del pla d'igualtat són les que constitueixen la **Comissió d'igualtat** d'Insercoop conformada per:

- Pedro Cañas Bermejo - orientador laboral
- Claudia García Martínez - prospectora laboral
- Mireia Jiménez García - orientadora laboral
- Regina Rodríguez Torres - prospectora laboral

Per tal de formalitzar i deixar constància del compromís adquirit per Insercoop, adjuntem la carta de compromís corresponent (Annex 1).

Metodologia i elaboració del pla

La Comissió d'igualtat ha realitzat una diagnosi el més completa possible considerant que això condiciona el disseny i la qualitat del pla d'igualtat. Aquesta diagnosi examina informació tant de caràcter qualitatiu com quantitatiu. La informació recollida mostra una fotografia real de la situació de l'organització en matèria d'igualtat de dones i homes. Per tal de dur a terme aquest estudi les dades han estat segregades per sexe. Ara bé, cal esmentar que en l'anàlisi de les dades no sempre s'ha disposat de dades quantitatives i qualitatives per a cada àmbit d'anàlisi, sinó que la naturalesa del que s'estava estudiant ha condicionat el tipus de dades que se'n disposen, de la mateixa manera que la recollida de dades quantitatives que efectua l'empresa és només relativa a determinats aspectes.

Anàlisi d'informació quantitativa

L'empresa ens ha facilitat un recull de dades quantitatives sobre la plantilla de l'any 2019. Una de les primeres actuacions ha sigut depurar i treballar les dades de caràcter quantitatiu.

- Anàlisi i tractament de les dades quantitatives de plantilla de l'any 2019, és a dir, del total de persones que van treballar a l'entitat durant l'any 2019.
- Enquesta per obtenir informació del total de la plantilla activa durant el 2020.
 - Enquesta a la plantilla formada per 30 persones que engloba direcció, coordinació i plantilla. De les quals 27 van contestar.

Anàlisi d'informació qualitativa

La informació qualitativa pot ser de caràcter subjectiu i objectiu. La informació de caràcter subjectiu és la que s'obté a partir de l'exploració de la percepció, les creences i la mentalitat de les persones que componen l'organització, entenent «percepció» com el procés mitjançant el qual les persones interpreten la seva realitat a partir de la seva experiència o dels seus principis i conviccions. Per aquest anàlisi qualitatiu hem emprat les següents eines:

- Entrevistes individuals preparades per tal de recollir informació aclaridora d'aspectes sorgits en els resultats del qüestionari previ. S'envia l'entrevista anònima per email perquè la persona entrevistada pugui expressar la seva opinió amb llibertat.
 - Entrevistes individuals a 6 membres de l'equip de l'entitat segons la següent distribució, de les quals 5 van contestar:
 - 2 persones de l'equip directiu
 - 2 persones de l'equip de coordinació

- 2 persones de l'equip tècnic (segons mostreig aleatori), de les quals només 1 va contestar.

Diagnosi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

Tal i com regula la **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, amb caràcter previ a les mesures que ha de contenir un el Pla d'Igualtat, l'empresa haurà d'efectuar una diagnosi de l'organització per conèixer quina és el punt de partida en termes d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes (Cap. III, art. 46)

En efecte, una diagnosi d'igualtat és un estudi detallat sobre la situació de dones i homes a l'empresa o organització. Aquesta anàlisi recull informació quantitativa i qualitativa que permet detectar les desigualtats existents i, d'aquí, formular propostes de millora.

La diagnosi s'ha estructurat seguint els àmbits que recomana la *Guia pràctica de diagnosi d'Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions elaborada pel Departament de treball, afers socials i famílies* (2019) on analitzem diferents tipus de variables per cada àmbit. En cada un dels àmbits pot haver informació provinent de les dades extretes de l'anàlisi de dades de la plantilla de persones treballadores l'any 2019, de l'enquesta i/o de l'entrevista¹. Es detalla a continuació els àmbits analitzats i el tipus d'informació que hi figura a cada uns d'ells:

1. Cultura i gestió organitzativa
 - a. Nombre de persones que componen la comissió d'igualtat.
 - b. Dades d'enquesta relacionades amb la sensibilització de la plantilla en matèria d'igualtat.
 - c. Dades d'entrevista en relació a Cultura i gestió organitzativa.
2. Condicions laborals
 - a. Anàlisi de variables d'Edat, Antiguitat, Composició de la plantilla per gènere, temporalitat i tipus contracte, nivell d'estudis, tipus de jornada i motiu l'extinció de la relació laboral.
 - b. Dades d'enquesta referides a la percepció de les persones treballadores sobre l'aplicació de perspectiva de gènere en les condicions laborals.
 - c. Dades d'entrevista relacionades amb les condicions laborals.
3. Accés a l'organització
 - a. Registre de contractacions en els últims 4 anys.

¹ Els resultats per alguns dels àmbits i el tipus de informació analitzada ve determinada per les dades recollides durant l'any anterior. Aquella que no ha estat comptabilitzada s'ha completat i contrastat amb dades d'enquesta i entrevista. Si més no pot haver dades fonamentades en un sol instrument.

4. Promoció i desenvolupament
 - a. Dades d'enquesta referides a:
 - i. la percepció i coneixement de les persones treballadores sobre l'assumpció de responsabilitats i les possibilitats de promoció entre dones i homes,
 - ii. coneixement de plans de carrera i comunicació de les vacants.
5. Gestió del temps
 - a. Dades d'enquesta referides a:
 - i. Coneixement de les mesures de conciliació.
 - ii. Flexibilitat en l'organització de reunions i trobades.
 - b. Dades d'entrevista relacionades amb la gestió del temps.
6. Formació a Insercoop
 - a. Dades d'enquesta referides a:
 - i. Igualtat d'accés a l'oferta formativa
 - ii. Consideració de l'entitat en les necessitats de la plantilla alhora de formular la formació
 - iii. Aplicació de perspectiva de gènere en les accions formatives
 - iv. Formació en gènere realitzada
 - b. Dades d'entrevista referides a la formació realitzada a Insercoop
7. Salut laboral
 - a. Dades d'enquesta referides a:
 - i. Perspectiva de gènere en les mesures de salut psicosocial i prevenció de riscos laborals.
 - ii. Prevenció de riscos en situació d'embaràs i/o lactància
 - iii. Estudi de riscos laborals psicosocials amb perspectiva de gènere
 - b. Dades d'entrevista referides a la salut laboral
8. Comunicació no sexista
 - a. Dades d'enquesta referides a:
 - i. Transmissió de valors d'igualtat entre dones i homes en la imatge de la entitat.
 - ii. Proporció d'eines, recursos i formació sobre l'aplicació del llenguatge no sexista.
 - b. Dades d'entrevista relacionades amb la comunicació no sexista

9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- a. Dades d'enquesta referides al coneixement sobre el protocol d'assetjament
- b. Dades d'entrevista referides a temes d'assetjament sexual i per raó de gènere

1. Cultura i gestió organitzativa

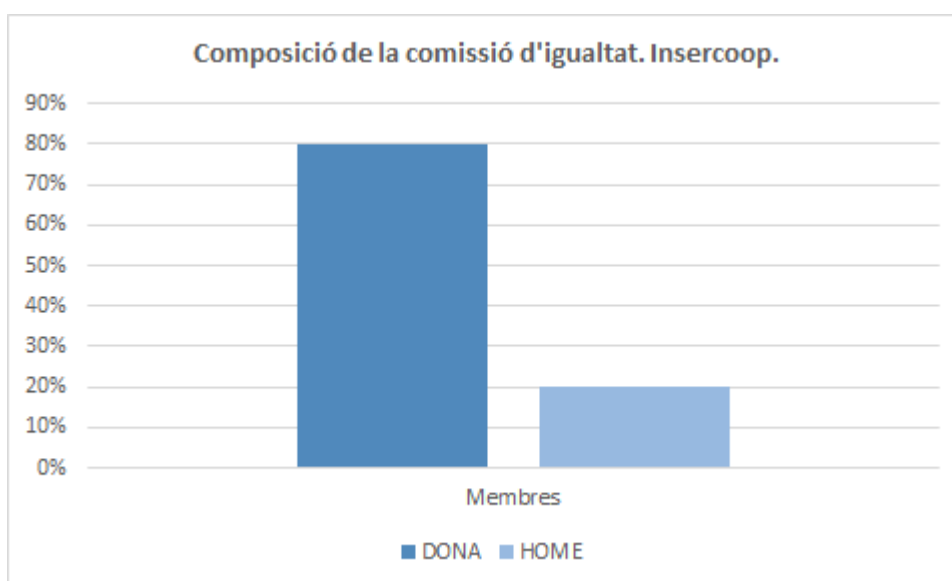
En aquest àmbit examinarem fins a quin punt la igualtat d'oportunitats entre dones i homes forma part de l'organització, quina és la implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenti la igualtat i quina és la impressió i sensibilització de les persones que componen la plantilla.

En aquest apartat s'han utilitzat dades de caràcter quantitatiu i qualitatiu. S'ha comptabilitzat en percentatges les persones que formen part de la comissió d'igualtat. Es passa una enquesta per tal d'estudiar les variables relacionades amb

1.1. Composició de la Comissió d'igualtat.

La Comissió d'Igualtat està conformada principalment per dones, seguint la tendència que presenta la composició de la majoria de plantilles de les entitats que integren el Tercer Sector Social, en les que les dones tenen una presència molt significativa (*Anuari 2013 del Tercer Sector Social*) en relació als homes. Cal dir que a INSERCOOP s'ha facilitat la participació de les persones interessades en la confecció del Pla d'Igualtat, de les quals 4 han estat dones i 1 home.

Gràfic 1: Composició de la comissió d'igualtat (en %, per sexes)



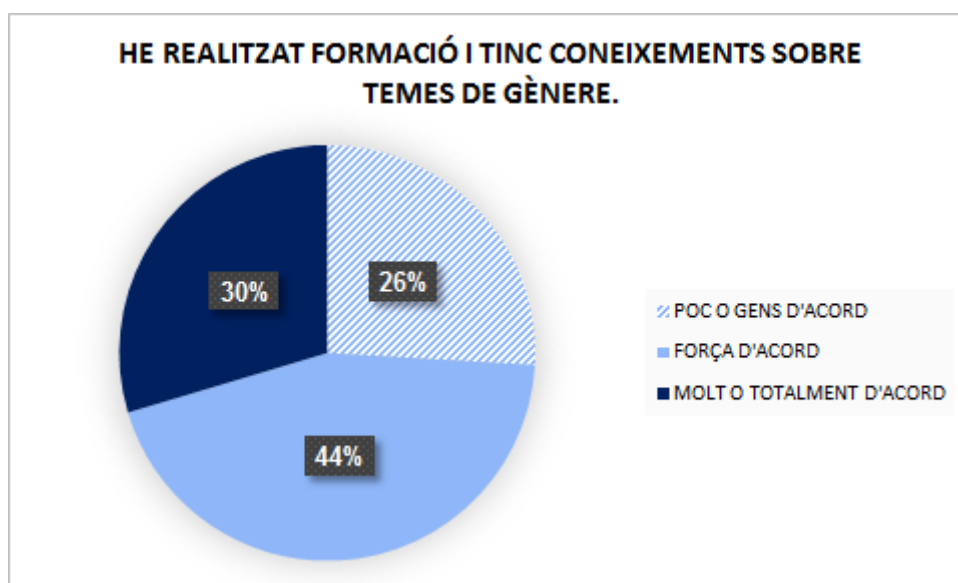
1.2. Sensibilització en Igualtat de gènere

A continuació exposem els resultats de l'enquesta aplicada a tota la plantilla de persones treballadores de l'any 2020 on reflectim aspectes relacionats amb la sensibilització en igualtat de gènere agrupats en categories de formació i coneixements, rellevància de la perspectiva de gènere pel desenvolupament professional, percepció quant a la sensibilització d'Insercoop i les bones pràctiques en la matèria.

1.2.1 Formació i/o coneixements de gènere

20 de les 27 persones (74 %) que ha participat en la consulta consideren que tenen coneixements en qüestions de gènere. El 26% restant està poc o gens d'acord amb l'afirmació proposada, per tant deduïm que consideren que no disposen de formació en aquest àmbit i que els seus coneixements són limitats.

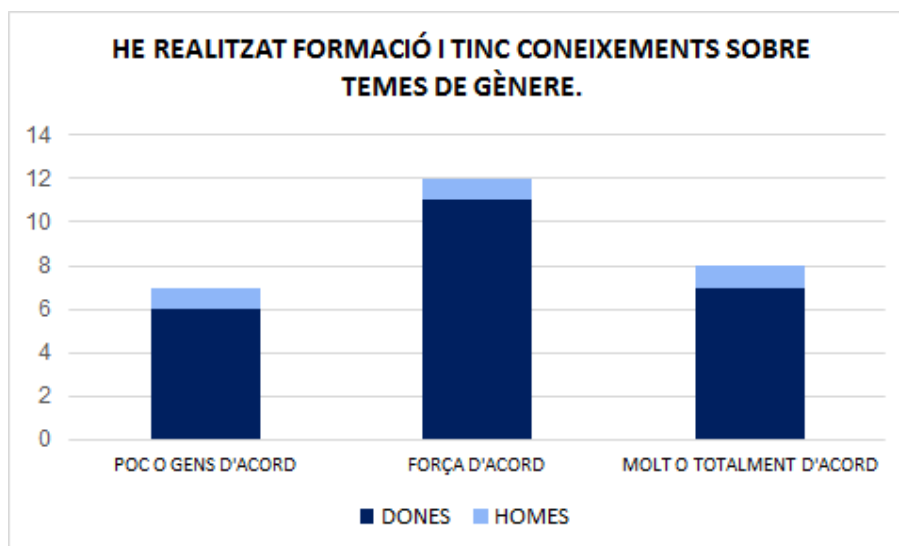
Gràfic 2: Formació de la plantilla en temes de gènere (en %)



Cal destacar que no s'ha recollit informació segons el tipus de funcions laborals i, per tant, aquests resultats recullen les dades de diferents departaments de l'entitat (tècnics/es amb funcions d'atenció directa, administració, coordinació i direcció).

Pel que fa a les diferències entre homes i dones, no se n'observen, tal com es veu a la gràfica 3.

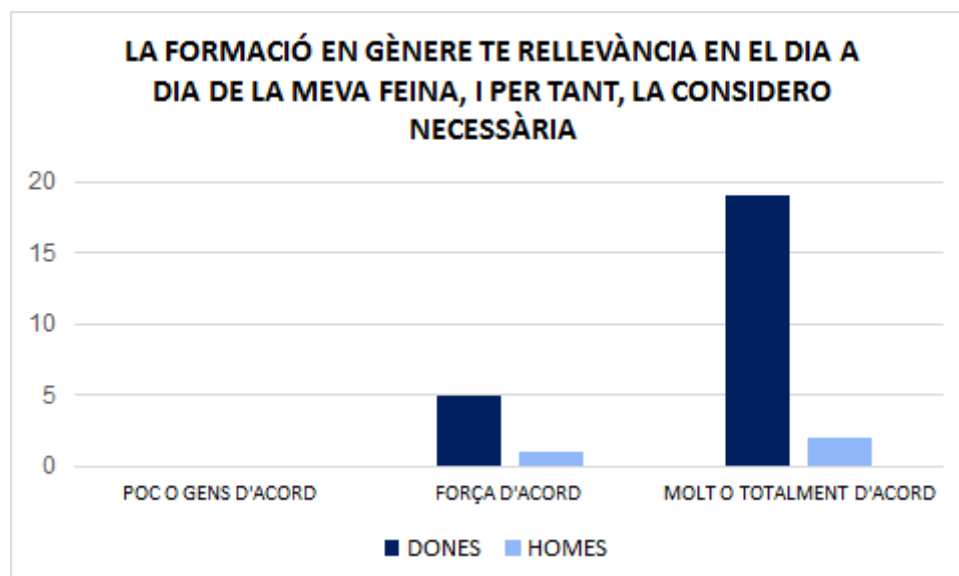
Gràfic 3: Formació de la plantilla en temes de gènere (en nombres absoluts per sexe)



1.2.2 Rellevància de la perspectiva de gènere en el desenvolupament de la tasca professional

Malgrat que algunes persones treballadores (26 %) han manifestat no tenir grans coneixements en la matèria, la totalitat està d'acord en que és de gran rellevància en el desenvolupament de la seva tasca professional. En aquest cas tampoc s'observen diferències en funció del sexe.

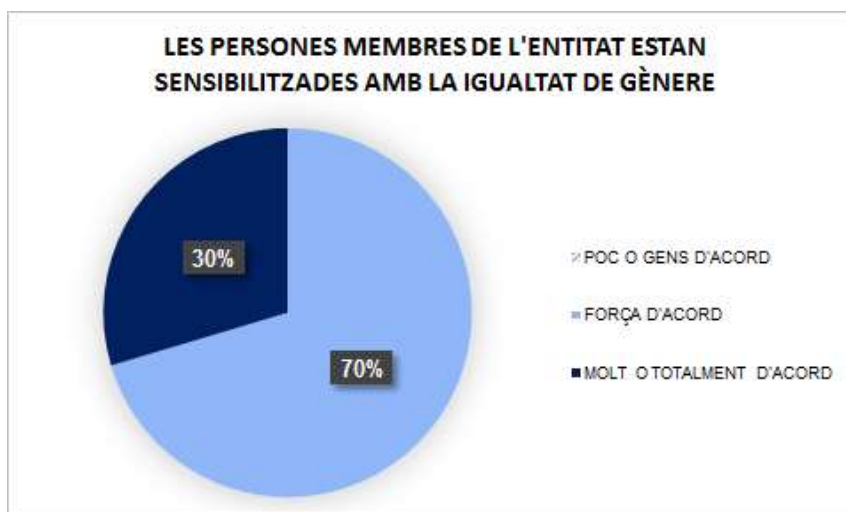
Gràfic 4: Rellevància de la perspectiva de gènere en el desenvolupament de la tasca professional (en nombres absoluts per sexe)



1.2.3 Sensibilització de l'entitat en la igualtat de gènere

En la mateixa línia, les persones que han participat en l'enquesta consideren, en la seva totalitat, que el personal de l'entitat està força o molt sensibilitzat en les qüestions de gènere (puntuació mitjana de 8,16 sobre 10). En aquest cas tampoc s'observen diferències en funció del sexe.

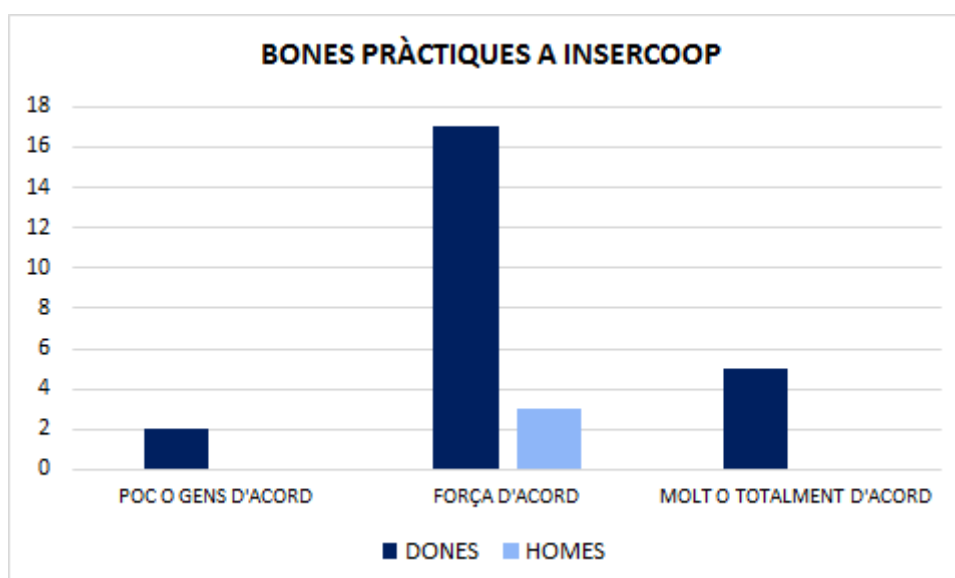
Gràfic 5: Sensibilització de l'entitat en igualtat de gènere (en %)



1.2.4 Bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere

A l'afirmació "En general, l'entitat desenvolupa bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere" trobem que la majoria de participants s'ha mostrat d'acord (92,6%) enfront del 7,4 % que s'ha mostrat poc o gens d'acord. Pel que fa a les diferències trobades entre homes i dones, observem que la totalitat dels primers ha afirmat estar força d'acord amb l'enunciat, puntuant entre el 6 i el 8 en una escala de l'1 al 10.

Gràfic 6: Bones pràctiques en matèria d'igualtat de gènere (en nombres absoluts)



1.3. Insercoop aplica la perspectiva de gènere a la redacció dels seus projectes

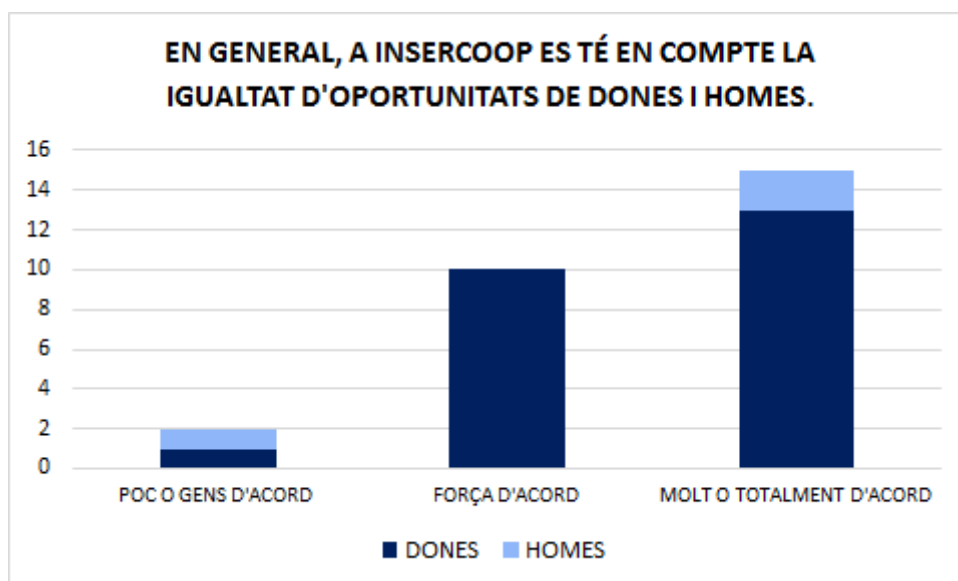
A l'interrogant sobre aquesta qüestió una àmplia majoria ha contestat que estan força o molt d'acord. Només un 7% ha contestat per sota d'un 6 en una escala de l'1 al 10, essent la puntuació

escollida en aquests casos un 5. Per tant, no es manifesta un desacord clar, si no més aviat una posició neutral o que podria indicar cert desconeixement en aquesta qüestió concreta.

1.4. En general, a Insercoop es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones

El 93% de les persones participants a l'enquesta estan d'acord en que a Insercoop es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Només un 7% ha puntuat 5 o menys en l'escala de valors.

Gràfic 7: Igualtat d'oportunitats de dones i homes (en nombres absoluts per sexe)



1.5. Tens coneixement d'un pla d'igualtat a Insercoop?

Un 85% de les persones enquestades coneixen l'existència d'un pla d'igualtat de l'entitat, mentre que el 15% restant no. Crida l'atenció que entre els homes el percentatge de desconeixement d'aquest pla és superior que entre les dones, tot i que donat el limitat nombre la de mostra no es tracta d'una dada concloent (en números sencers, la xifra és exactament igual al del grup de dones).

Gràfic 8: Coneixement d'un pla d'igualtat a Insercoop (en %)



1.6 Resultats entrevista en relació a Cultura i gestió organitzativa

D'una banda, una part de l'equip considera que no es fa difusió de les pràctiques en matèria d'igualtat de gènere a l'entitat i que no s'ha fet un seguiment i posada en pràctica de manera formal de les mesures de l'anterior pla d'igualtat, mentre que l'altra part de l'equip considera que això no és necessari ja que l'equip està format majoritàriament per dones u opina que ha estan seguint les mesures de l'anterior pla d'igualtat.

1.7. Conclusió de l'apartat cultura organitzativa

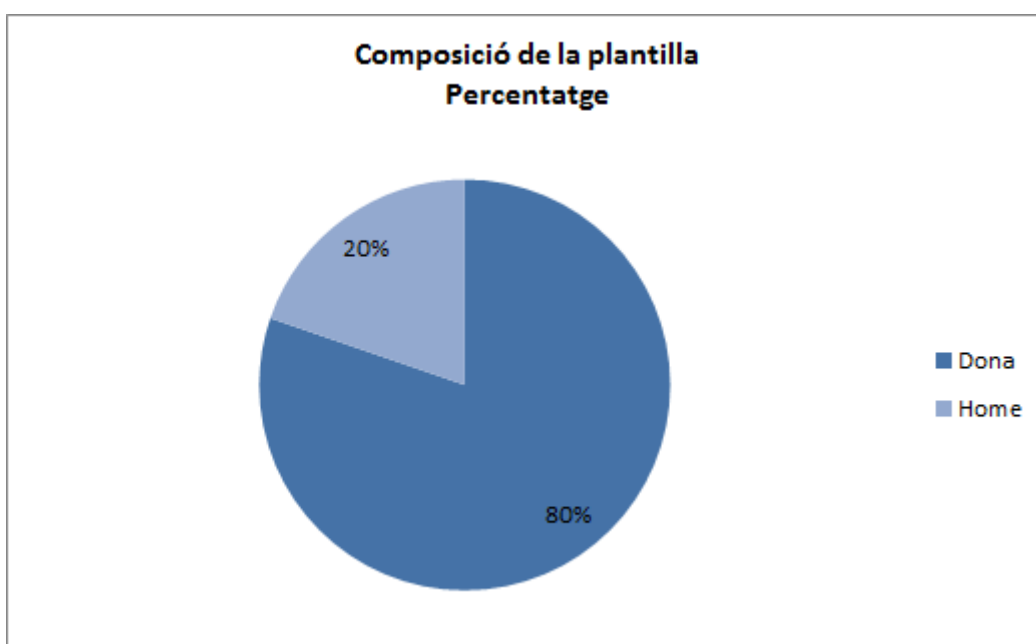
Sembla haver un elevat grau d'acord segons les dades analitzades a l'enquesta, podem dir que la plantilla de persones està força sensibilitzada consideren de gran importància la perspectiva de gènere i la tendència reflexa una impressió positiva. No obstant, es fa necessària una difusió de la cultura de manera més formal i estructurada.

2. Condicions laborals

En aquest àmbit es vol explorar quines són les condicions de treball de la plantilla i si l'organització s'implica en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats. A nivell laboral, les desigualtats de gènere poden expressar-se de diverses formes: en una major contractació temporal, segregació ocupacional o en la bretxa salarial de dones i homes, entre d'altres (2008, Carrasquer i Torns).

2.1 Anàlisi de l'equitat entre dones i homes d'Insercoop

Gràfic 9: Composició de la plantilla (en %)



La proporció entre dones i homes a Insercoop reflexa la tendència a una major presència de les dones en aquest sector, concretament amb un 80 % de dones i un 20 % d'homes.

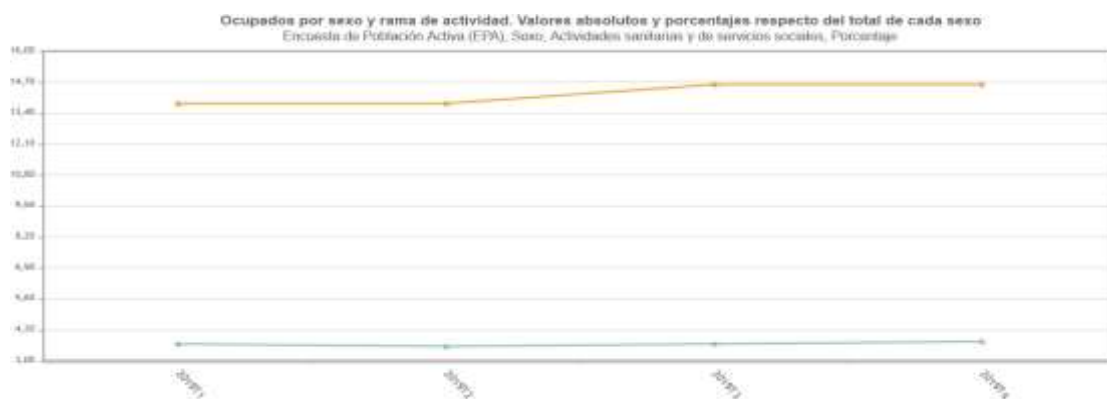
Com ja s'ha esmentat anteriorment, el sexe que es troba més representat al Tercer Sector Social català és el femení, aspecte que també s'observa en la composició de la plantilla de persones treballadores d'Insercoop, segons les dades recollides durant l'any 2019 (Gràfic 2)².

No s'identifiquen desigualtats que vinguin fonamentades per raons de gènere a l'entitat, sinó que més aviat, les condicions tenen més a veure amb la dinàmica del sector. Si tant podem veure representat en aquest fet una forma d'indicador de la presència de dones i homes al sector de l'ajuda interpersonal. Aquesta concentració majoritària de dones en determinats sectors d'activitat és el que s'anomena "segregació ocupacional horitzontal".

Aquest fenomen fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un reconeixement social inferiors i que són, en bona part, una prolongació de les activitats que social i tradicionalment han estat assignades a cada sexe/gènere.

Si consultem l'*Enquesta Població Activa (EPA) de 2019*, per al sector d'activitat al que es dedica Insercoop ("actividades sanitarias y de servicios sociales") es pot apreciar una gran disparitat quant a sexes dins d'aquest sector. Les dones s'ocupen entre un 13 i 15% en aquest sector, vers al homes, que només ho fan al voltant d'un 3%³.

Figura_1: Ocupats per sexe i tipus d'activitat. (INE; 2020)



Font: <https://www.ine.es/>

² En aquest anàlisi s'ha inclòs totes les persones dones i homes que treballen a l'entitat independentment del càrrec que ocupen.

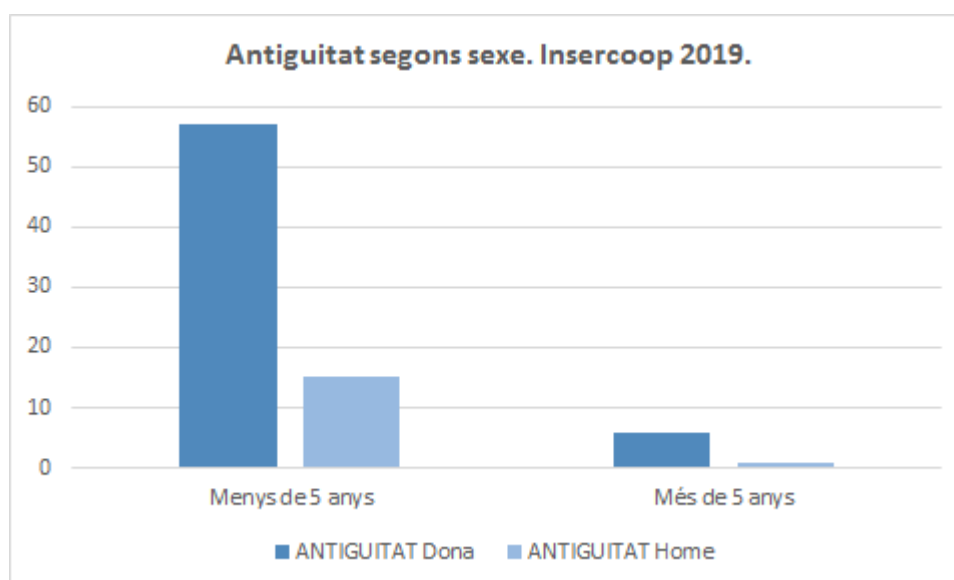
³

https://www.ine.es/dyngs/INEbase/es/operacion.htm?c=Estadistica_C&cid=1254736176918&menu=ultiDatos&idp=1254735976595

2.2. L'Antiguitat contractual de dones i homes a Insercoop

A Insercoop, l'antiguitat està condicionada a la particularitat i casuística del Tercer Sector Social en el que la contractació està sotmesa a la duració dels projectes pel quals les entitats obtenen finançament. Tenint en compte les dades anteriors referides a la quantitat de dones i homes, la tendència és que en un període de 5 anys hi hagi més dones treballadores que homes (Gràfic 10). Cal recordar que la lògica del sector està marcada per una forta temporalitat contractual, aspecte que fa que hi hagi moltes persones contractades en un interval de temps determinat, i que finalitzen la seva relació contractual amb l'entitat un cop finalitzat el projecte pel qual han estat contractades.

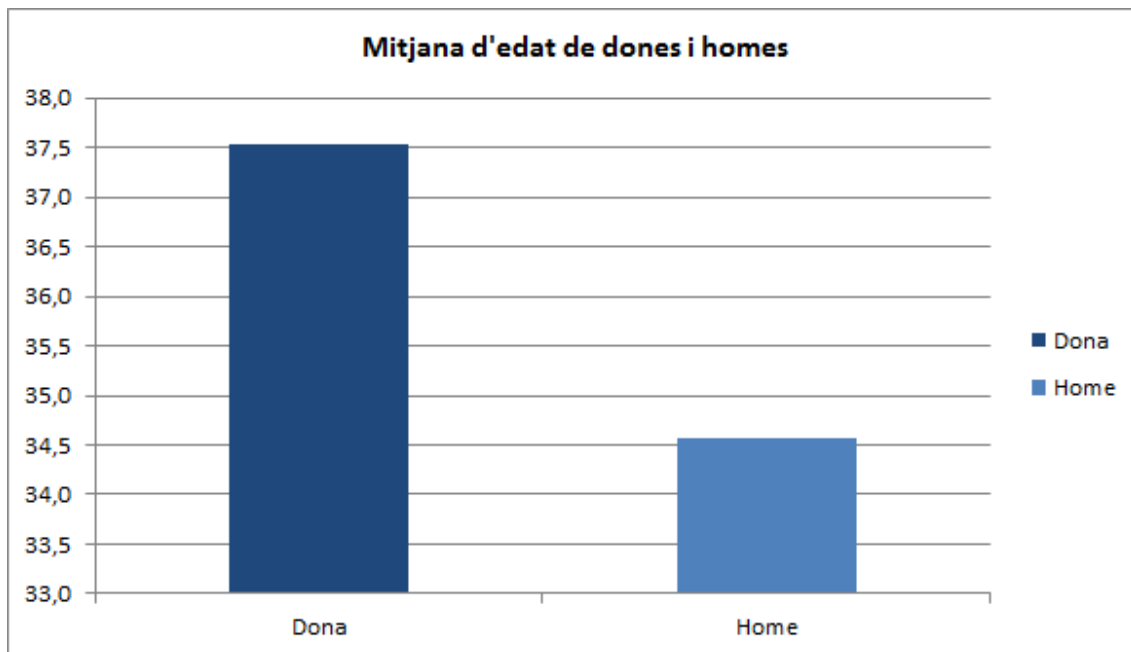
Gràfic 10: Distribució de dones i homes per antiguitat (en nombres absoluts per sexe).



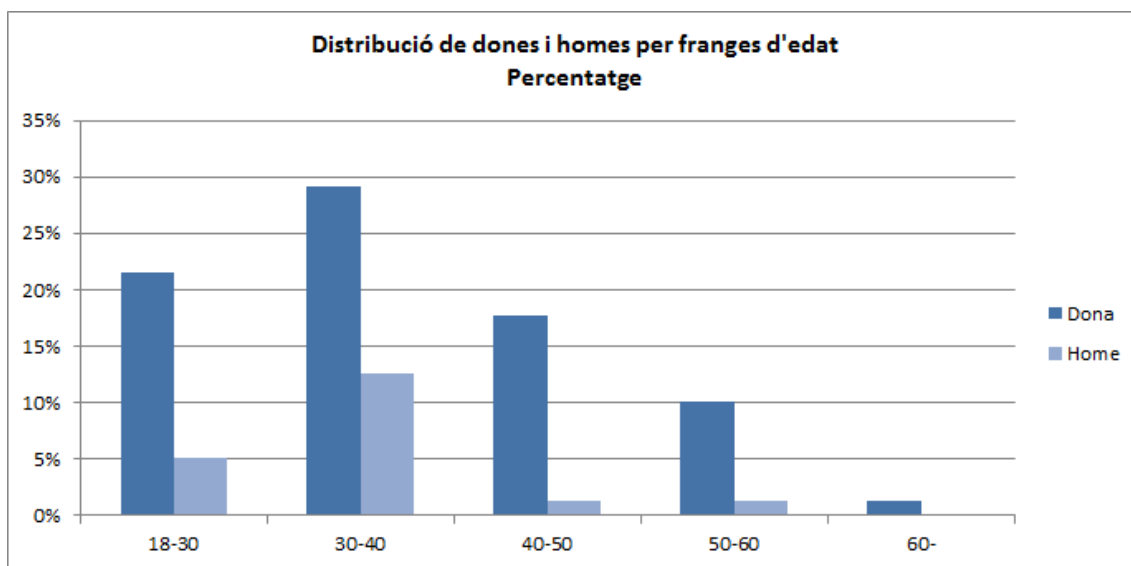
2.3. Edat

L'edat mitjana de les persones que treballen a Insercoop segons les dades recollides de l'any 2019 és de 36'9 anys (Gràfic 11). No es detecta discriminació per gènere i edat, independentment d'aquestes variables les persones de més edat cobreixen els mateixos llocs de feina que les persones més joves.

Gràfic 11: Mitjana d'edat de la plantilla (en nombres absoluts per sexe)



Gràfic 12: Percentatge (%) de dones i homes per edat



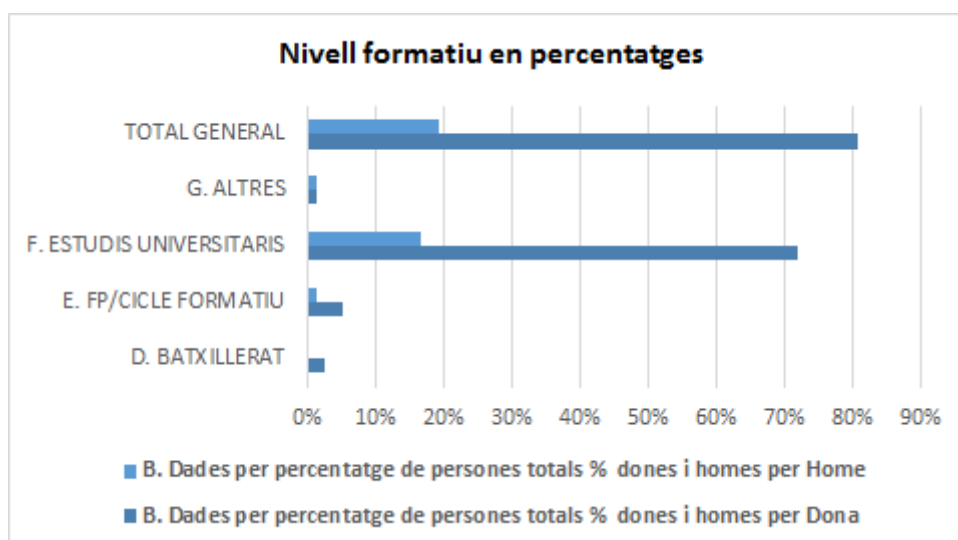
Les dades de les persones treballadores durant l'any 2019 reflexen que hi ha un major percentatge de dones a totes les franges d'edat (Gràfic 12). La concentració més elevada es dona a la franja dels 30 - 40 anys on les dones ocupen un 29 % front a un 13 % dels homes. Seguida de la franja dels 18 - 30 anys on les dones representen un 22 % versus un 5 % dels homes. En menor grau, i a mesura que l'edat augmenta, baixen els percentatges on el 18 % ocupa la franja dels 40 - 50 i un 10 % la del 50 - 60 anys, en el cas de les dones. Els homes, continuant amb la tendència representen un 1 % a les franges dels 40 - 50 anys i dels 50 als 60 anys respectivament.

Clarament es veu una diferència força significativa entre el percentatge de dones segons l'edat a totes les franges respecte als homes. Tot i que considerant que el tercer sector està feminitzat la desproporció de sexe per edats probablement estigui fonamentada en aquest factor tal i com hem anant comentant.

2.4. Nivell d'estudis

Totes les persones treballadores que estan sota la categoria de personal tècnic disposen de la titulació universitària requerida pels diferents programes d'inserció i orientació laboral. La resta de la plantilla de persones disposa de formació professional relacionada amb les seves funcions on totes tenen els estudis mínims de batxillerat (Gràfic 13)⁴.

Gràfic 13: Distribució de dones i homes per nivell d'estudis (en %)

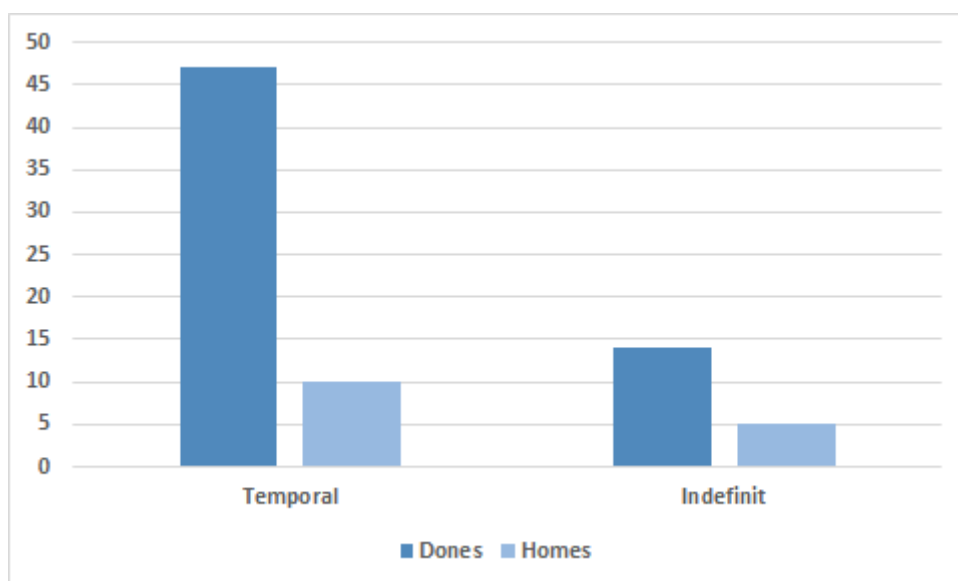
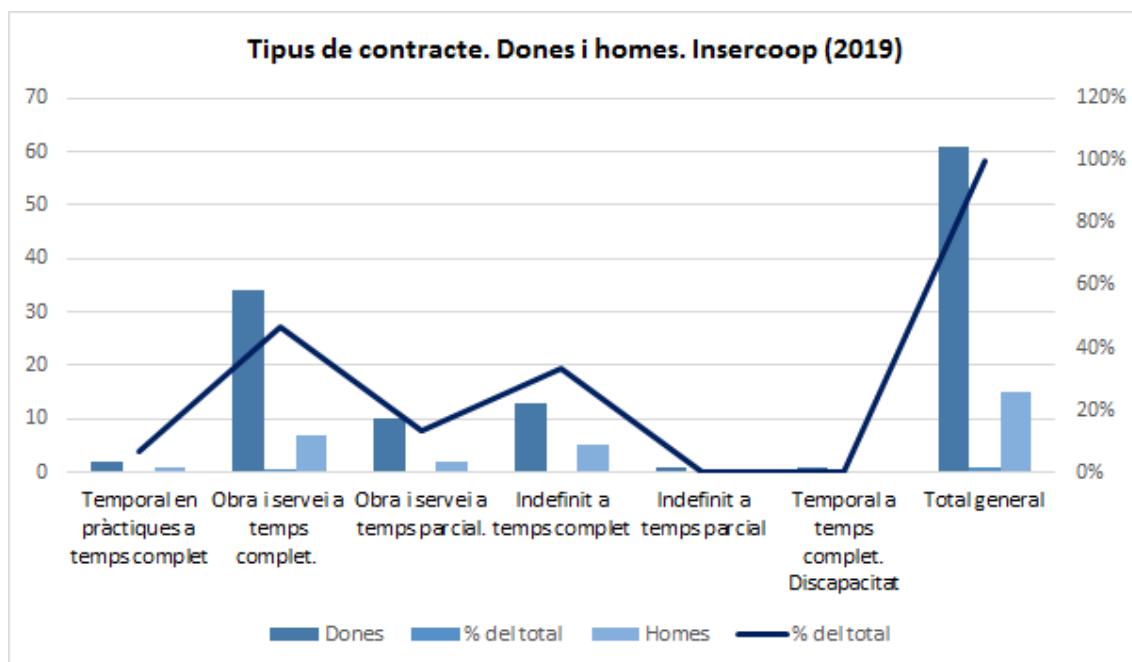


2.5. Temporalitat i tipus de contracte entre dones i homes.

Del total general de la plantilla entre dones i homes a Insercoop (2019) la gran part de la tipologia de contractes són d'obra i servei determinada (Gràfic 14), novament es vincula la temporalitat a la durada dels programes de l'àrea de la inserció sociolaboral. No obstant això, les dones que varen treballar a Insercoop durant l'any 2019 ocupen un 56 % del seu total front a un 47 % del total d'homes en contractes d'obra i servei determinada. La resta, un nombre més baix estaria repartit entre contractes indefinits a jornada completa i parcial, i en altres tipologies com ara, temporal en pràctiques i altres contractes temporals.

⁴ La categoria altres es refereix a titulacions que han estat adquirides per altres vies a la educació formal com acreditacions oficials o amb la realització de certificats de professionalitat de grau 3 relacionats amb la categoria professional que desenvolupen en concret les persones treballadores.

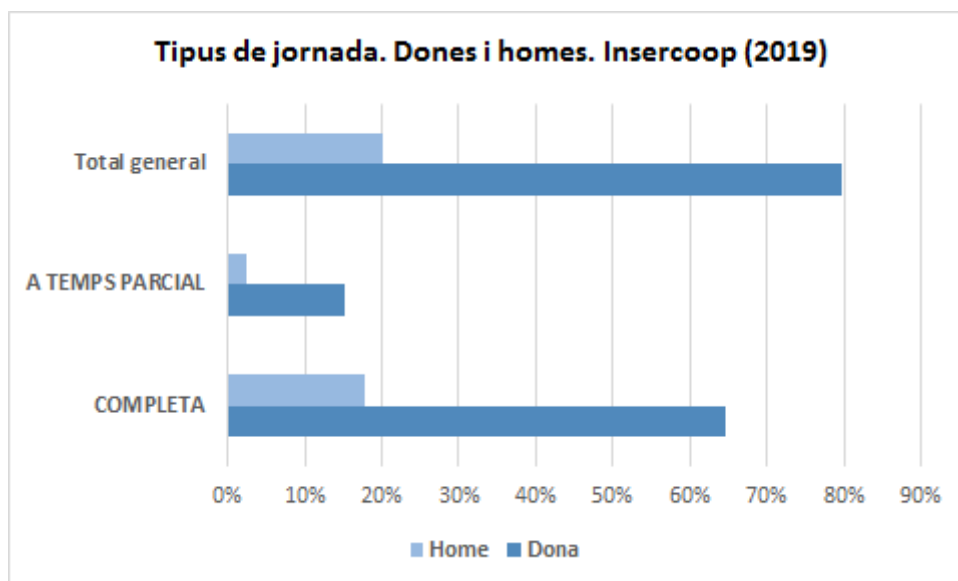
Gràfic 14: Tipus de contracte entre dones i homes (en %)



2.6. Tipus de jornada

El tipus de jornada que realitzen les persones treballadores d'Insercoop en la seva majoria és a jornada completa. Del 80 % de dones 65 % en les dones i un 15 % realitza jornada a temps parcial. El 20 % de les homes que varen treballar a Insercoop durant l'any 2019 un 18 % feien jornada completa i un 3% jornada parcial. Cal dir que de les dades analitzades es desconeixen els motius pels quals les persones fan aquest tipus de jornada, és a dir, no es tenen dades de si aquestes tenen a veure amb les condicions laborals del programa, o bé, per raons de conciliació.

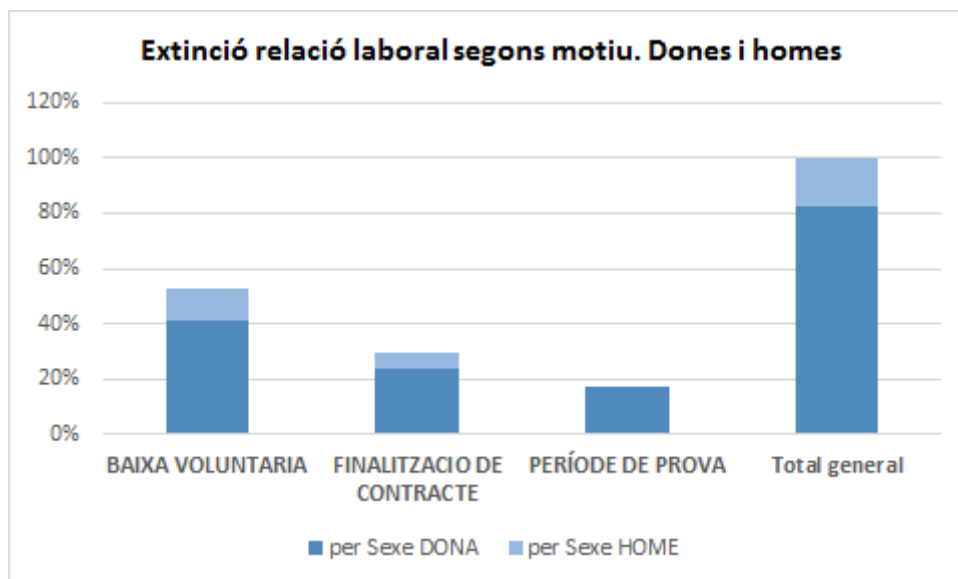
Gràfic 15: Percentatge de dones i homes segons horari i jornada laboral (en % per sexe).



2.7. Extinció de la relació laboral

Les extincions de la relació laboral produïdes en el darrer any 2019 amb comparació entre dones i homes es comptabilitzen més en el que implica a les dones. Les dones varen tenir 7 baixes voluntàries, 4 finalitzacions de contracte i 3 que no superen període de prova. En el mateix any els homes varen tenir 2 baixes voluntàries, 1 finalització de contracte i no va haver cap que no supera el període de prova. Traspasant les dades a percentatges (Gràfic 16) del 82 % de les dones un 41 % va ser baixa voluntària, un 24 % va ser per finalització de contracte i un 18 % per no haver superat període de prova. Per el 18 % dels homes i en el mateix ordre un 2 % equival a baixa voluntària i un 1 % a finalització de contracte.

Gràfic 16: Percentatge de dones i homes de l'extinció de la relació laboral segons motiu

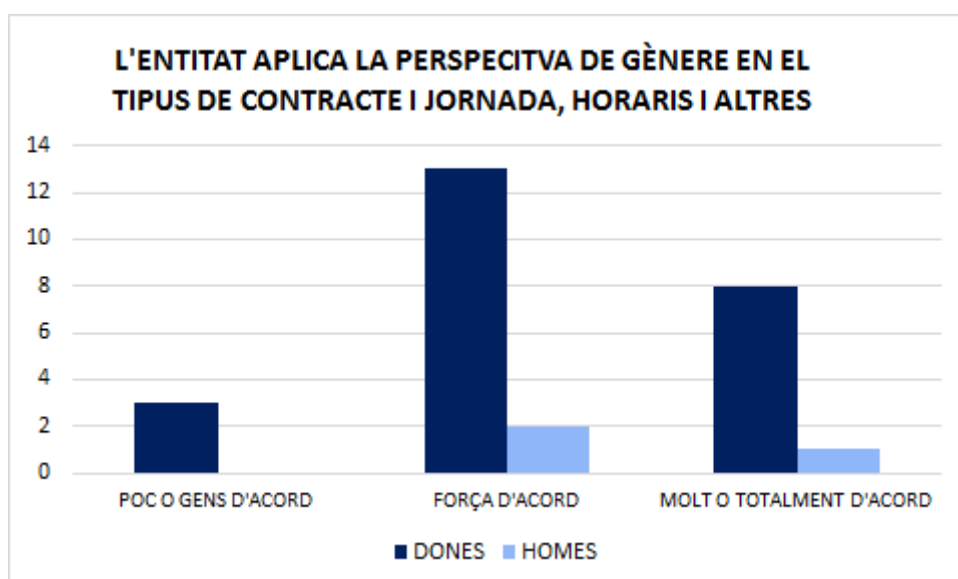


Es desconeixen les raons per les quals les persones agafen la baixa voluntària. En la mateixa línia, sembla que les raons puguin venir emmarcades a les condicions del tercer sector que per altra banda condicionen la antiguitat, el tipus de contractació i la seva finalització.

2.8. L'entitat aplica la perspectiva de gènere en el tipus de contracte i jornada laboral, en l'assignació d'horaris o en el cas de baixes i/o acomiadaments.

Un 89% està força o molt d'acord amb aquesta afirmació vers l'11% restant que ho està poc o gens. Entre el primer grup, hi ha un 62% que estan força d'acord i un 38% restant que estarien totalment d'acord (gràfic 17).

Gràfic 17: Aplicació perspectiva de gènere en la contractació, jornada, horaris i altres (en nombres absoluts per sexe)



2.9. L'entitat aplica el conveni laboral de forma adequada (en relació a les vacances, permisos laborals, horari).

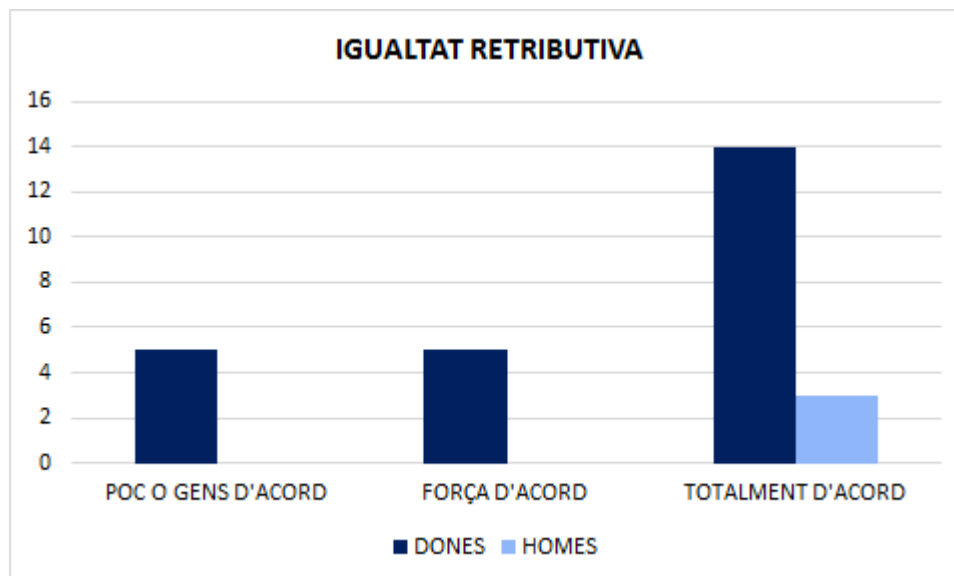
La mitja de la puntuació en aquesta pregunta ha estat d'un 8,6 en una escala d'1 al 10, essent la més baixa d'un 5 (1 persona). Per tant, la percepció general de la plantilla és que a Insercoop s'aplica el conveni correctament.

2.10. L'entitat compleix el principi d'igualtat retributiva

Tal com es reflecteix a la gràfica 18, la majoria de la plantilla està força o molt d'acord amb el compliment de la igualtat retributiva. Pot sorprendre un 18% que manifesta estar en desacord o poc d'acord amb aquesta afirmació. Això pot venir donat pel fet de que en el sector de l'orientació, on Insercoop desenvolupa la seva tasca professional, els salaris venen marcats molt

sovint pels plecs dels mateixos programes i això es tradueix en diferències entre el sou que perceben els treballadors i les treballadores en funció del projecte assignat.

Gràfic 18: Igualtat retributiva (en nombres absoluts per sexe)



2.11 Respostes entrevista - condicions laborals

L'equip directiu de l'entitat considera que implementa alguna mesura d'acció positiva enfront de la precarització de les treballadores del Tercer Sector Social, sobretot en temes de conciliació. I reconeix, no poder incidir en la temporalitat i condicions econòmiques pròpies del sector.

2.12. Conclusions de l'apartat de condicions laborals

Per concloure, tal i com s'ha vist als apartats anteriors les condicions laborals de les persones treballadores estan subjectes a les condicions dels diversos plecs dels programes de la inserció sociolaboral, les persones, independentment de ser dona o home se'ls hi aplica les condicions prefixades al programa. A la vegada el tercer sector es caracteritza per ser un sector de treball eminentment femení, aspecte que, probablement sí que reflexa les desigualtats a un nivell més estructural.

Quant a percepció; la major part de la plantilla (89 %) va considerar que Insercoop aplica la perspectiva de gènere a les condicions, respectant els horaris i les condicions salarials, aplica el conveni correctament (8.6 punts de 10) i un 11 % considera que no hi ha igualtat retributiva, es dedueix la inconformitat en la diversitat de salaris als diferents programes. Més específicament, els responsables de l'entitat són conscients de l'estat del tercer sector a Catalunya i ho intenten compensar mitjançant la flexibilització en la contractació.

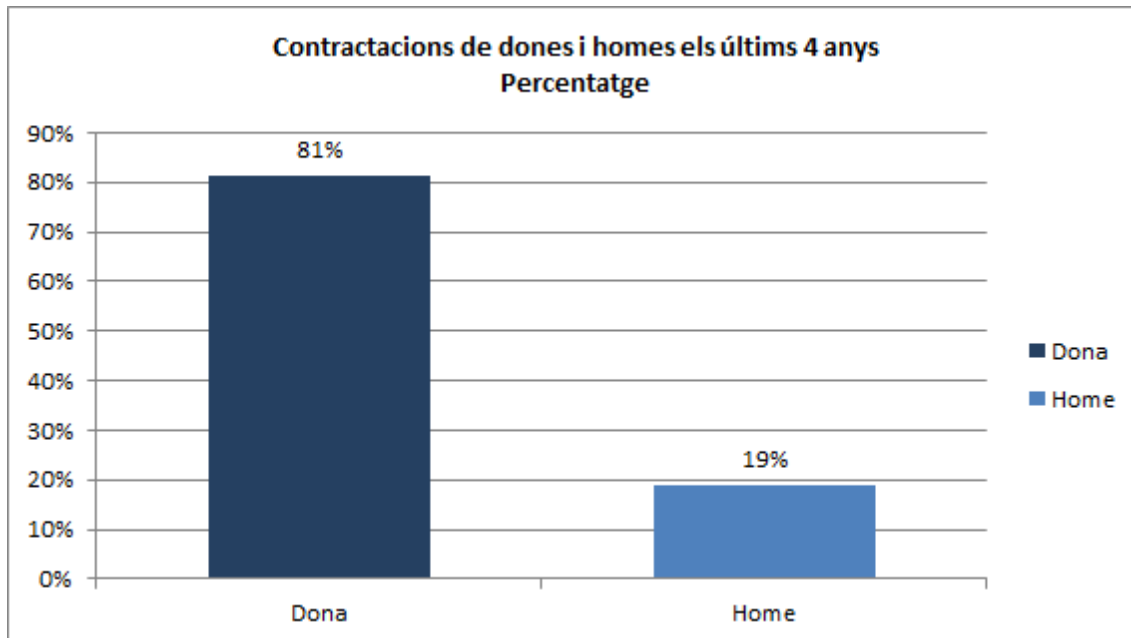
3. Accés a l'organització

Les desigualtats de gènere en el mercat laboral han situat a les dones en una manca d'oportunitats laborals independentment del fet d'estar més o menys qualificades, si ho comparem amb les trajectòries formatives i laborals dels homes (Torns, 1999) . Aquest fet dificulta l'accés als diferents llocs de treballs, és per això, que al següent apartat analitzem com són els mecanismes reals i quina percepció tenen les persones treballadores a Insercoop en quant a l'accés. Considerem les dades de contractació amb l'objectiu d'observar l'evolució que hi hagut al llarg dels darrers anys i quins són els processos que hi ha establerts que garanteixen les oportunitats entre dones i homes.

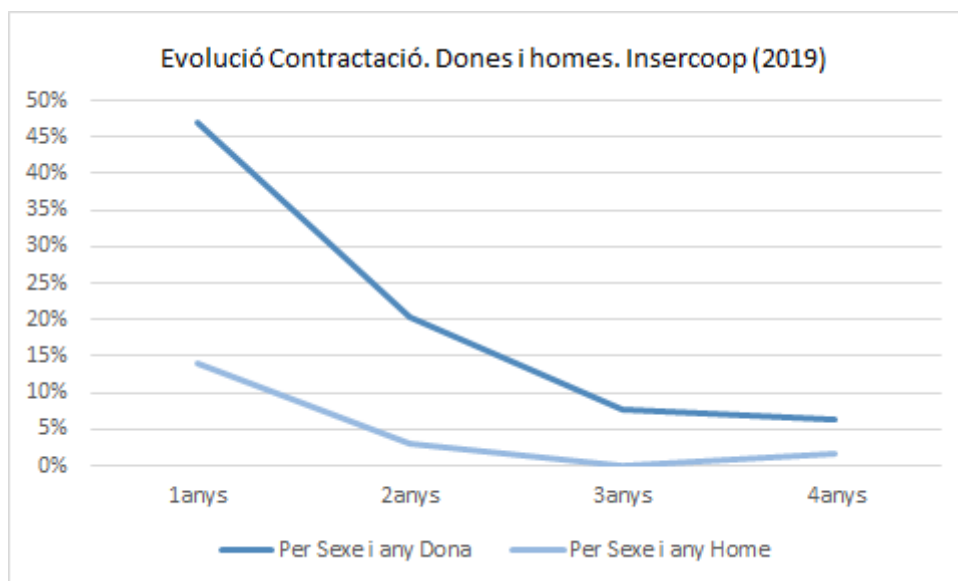
3.1. Contractacions últims 4 anys

Al llarg dels últims 4 anys es continua amb una tendència clarament femenina sent el percentatge de contractació del 81 % i un 19 % pels homes (Gràfic 19). Pel que fa a l'evolució de la plantilla (Gràfic 20) hi hagut un creixement en la incorporació de dones del 39 % i un 9 % d'homes havent-hi un 30 % de diferència.

Gràfic 19: Contractacions produïdes els últims quatre anys de dones i homes (en %)



Gràfic 20: Evolució de la contractació en els últims 4 anys entre dones i homes (en %)



En el que implica a les categories professionals les dades més significatives pertanyen al grup de persones amb llicenciatura o al grup de personal qualificat, que a la vegada respon al gruix de persones treballadores d’Insercoop (Gràfic 20).

A nivell general i tenint en compte aquestes dades hi ha diferències entre dones i homes, tenint un accés més gradual en el cas de les dones respecte als homes.

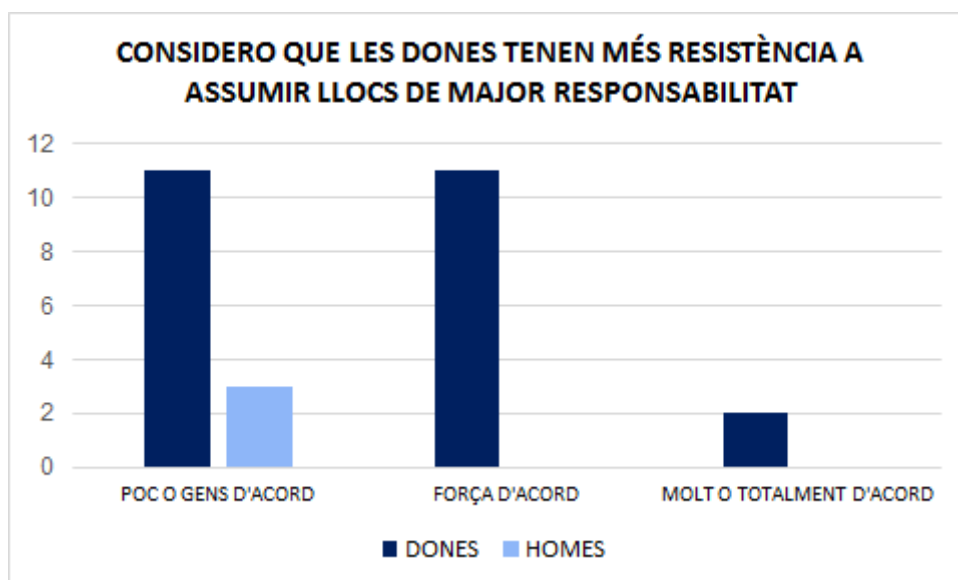
4. Promoció i desenvolupament professional

Segons l’Observatori IQ, les dones troben majors dificultats alhora d’accedir a càrrecs de responsabilitat i/o directius, tot i els majors nivells de formació que registren actualment. Elles acostumen a ocupar majoritàriament posicions tècniques i professionals, sense arribar als càrrecs direcció. Les dones no hi són a les cúpules, és allò del famós “sostre de vidre”. Ara bé, hi ha autores com ara Torns (1999) qüestionen el concepte “sostre de vidre” i exposa que hauria de ser complementat, pel de “terra enganxós”, ja que les dones no només no accedeixen a les posicions més ben qualificades del mercat laboral, sinó que es troben amb serioses dificultats per superar els llocs de treball més precaris i menys valorats socialment.

4.1. Davant d'un eventual procés de promoció, considero que les dones tenim més resistència a assumir llocs de major responsabilitat.

En aquest punt trobem força repartida la puntuació, sobretot entre el grup de dones. Podem veure com un 46% de les dones enquestades afirmen estar força o molt d'acord amb l'afirmació i per tant perceben que hi ha més resistència per a que les dones assumeixin llocs de responsabilitat, en front d'un 54% que no ho veu així (gràfic 21). D'altra banda, destaquem que la totalitat dels homes (3) no percep aquesta resistència. Cal dir que a l'enunciat no s'ha especificat si aquesta resistència s'observa o es percep en l'entitat o de manera genèrica en l'àmbit laboral, fet que podria esbiaixar la resposta.

Gràfic 21: Resistència de les dones a assumir llocs de major responsabilitat (en nombres absoluts per sexe)



4.2. Es facilita per part de l'entitat l'accés a mesures o plans de desenvolupament de carrera.

També aquí trobem força repartides les opinions. El 44% de la totalitat de la mostra considera que l'entitat facilita poc o gens l'accés a mesures o plans de desenvolupament de la carrera, en front del 66% restant. En clau de gènere, no s'observen diferències significatives, més enllà que cap dels homes ha afirmat estar molt o totalment d'acord amb l'afirmació.

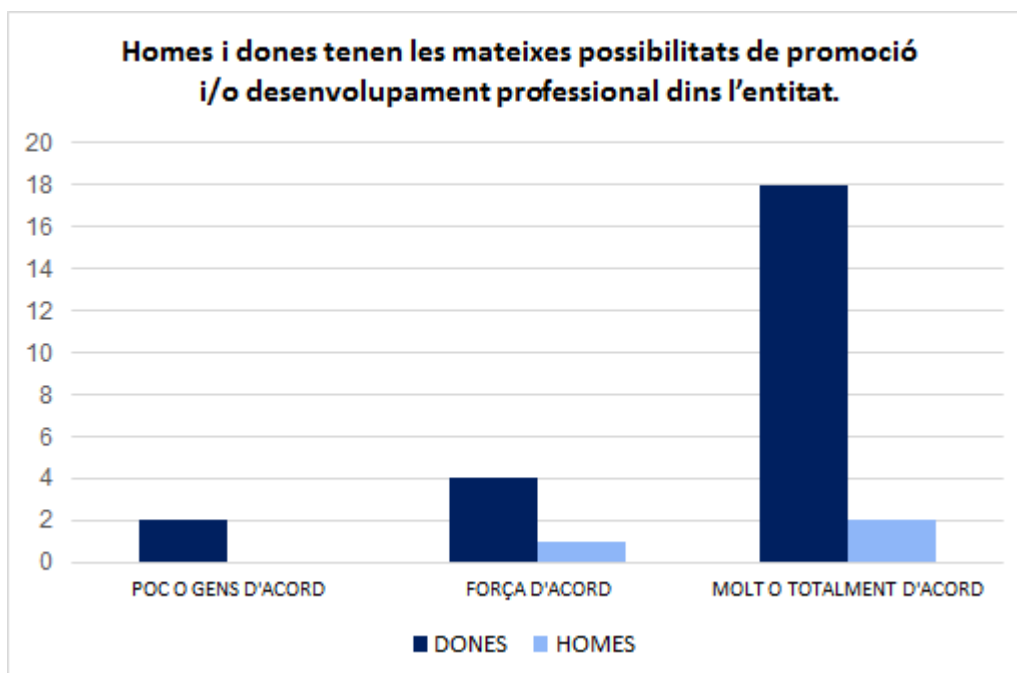
Gràfic 22: Accés a mesures o plans de desenvolupament de carrera (en %, per sexe)



4.3 Homes i dones tenen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional dins l'entitat.

En general, la gran majoria de les persones participants en l'enquesta (93%) estan d'acord en què existeixen les mateixes possibilitats de promoció i/o desenvolupament entre homes i dones. Cal destacar que la puntuació més baixa obtinguda ha estat un 5 en l'escala de l1 al 10. La distribució de la puntuació entre homes i dones s'ha repartit de manera molt similar, exceptuant que cap dels homes ha puntuat per sota del 6. Per tant, la percepció general és bona en relació a la igualtat de possibilitats de promoció dins l'entitat.

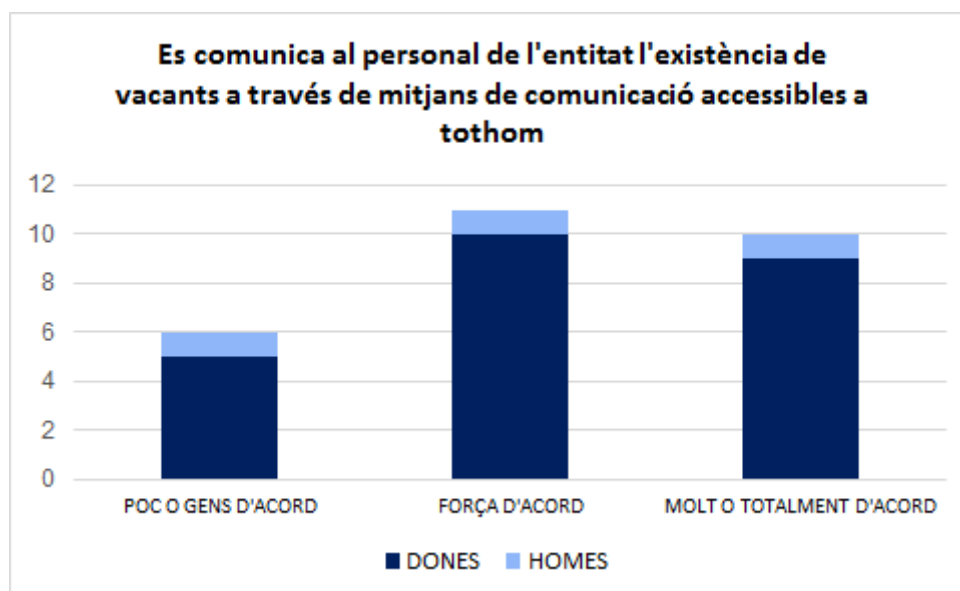
Gràfic 23: Possibilitats de promoció i/o desenvolupament professional dins de l'entitat (en nombres absoluts per sexe)



4.4. Es comunica al personal de l'entitat l'existència de vacants a través de mitjans de comunicació accessibles a tothom

En l'últim punt de l'apartat de promoció i/o desenvolupament professional es fa referència a la comunicació interna de vacants a l'entitat. Malgrat que la majoria de participants està d'acord en que Insercoop informa d'aquestes vacants, trobem una percentatge significatiu de persones que no ho està. Això ens porta a pensar que potser aquestes comunicacions no estarien arribant a la totalitat de la plantilla i és per això que un 22% afirma estar en desacord amb aquesta afirmació (Gràfic 24). Cal destacar que no s'observen diferències significatives en la puntuació entre homes i dones.

Gràfic 24: Comunicació de l'existència de vacants a través de mitjans accessibles a tothom (en nombres absoluts per sexe).



Una possible explicació podria estar relacionada amb la diversitat d'emplaçaments que conformen els punts de treball de l'entitat (oficines de L'Hospitalet, Barcelona, Barri de Verdum i La Llagosta).

4.5. Respostes entrevista - Promoció i desenvolupament a Insercoop

Existeix una opinió general per part de la mostra realitzada a l'equip directiu, de coordinació i tècnic en relació a les possibilitats de promoció i desenvolupament professional així com la no influència de les responsabilitats familiars, personals i socials en la possible promoció i/o continuïtat dins de l'entitat.

4.6 Conclusions de l'apartat promoció i desenvolupament

La dada més representativa indica la necessitat de informar sobre les vacants que hi puguin anar sorgint a l'entitat per tal de que puguin arribar a tothom. Hi ha una repartició gairebé del 50 % als ítems que tenen a veure amb la resistència de les dones a assumir més responsabilitats i no es detecta la discriminació alhora de tenir més oportunitats a l'entitat. No obstant i per unanimitat no es detecta cap influència relacionada amb la responsabilitat familiar, personal o social per poder continuar a l'entitat.

5. Gestió del temps

Malgrat alguns avenços, a dia d'avui encara persisteix una distribució desigual entre dones i homes pel que fa al temps destinat al treball productiu i al treball domèstic i de cures. És a dir: les dones segueixen dedicant-se en major grau que els homes a les tasques domèstic-familiars i de cura (Brullet, 2010)

Aquest fet condiona la participació de les dones en el mercat laboral conduint-les a ocupar llocs de feina amb pitjors condicions laborals: baixos salaris, temps parcial, temporalitat...

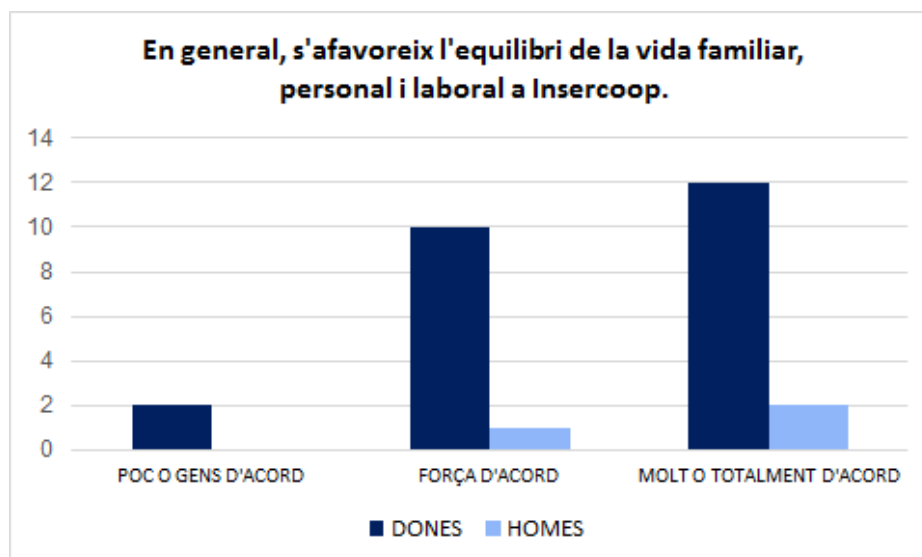
Les polítiques de conciliació, malgrat les crítiques que han rebut per part del moviment feminista, han sigut una de les solucions que com a societat ens hem donat per mirar de posar solució al desigual repartiment dels treballs entre dones i homes.

En aquest apartat volem explorar si hi ha les mesures de conciliació que s'ofereixen des d'Insercoop, quines són i com s'atorguen a les persones treballadores.

5.1. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a Insercoop.

Tal com s'observa al gràfic 25, gran part de les persones participants a l'enquesta creu que s'afavoreix la conciliació laboral a Insercoop (93%). Els homes es reparteixen de manera similar a les dones en les seves respostes.

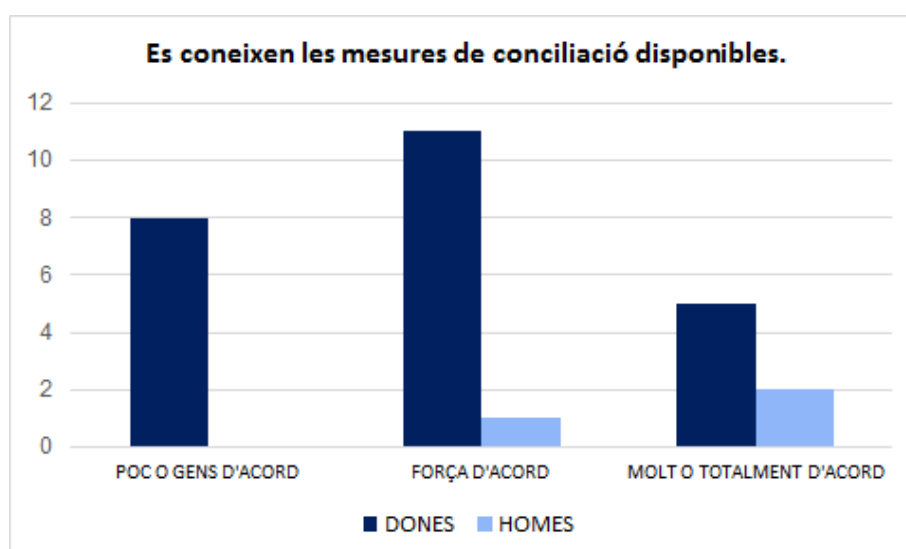
Gràfic 25: Afavoriment de l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a Insercoop (en nombres absoluts per sexe).



5.2. En coneixen les mesures de conciliació disponibles

En comparació amb l'enunciat anterior, sorprèn que aquí hi ha un percentatge de desacord més alt (30%). Per tant, podem deduir que malgrat s'afavoreix la conciliació laboral i familiar, no hi ha un coneixement prou majoritari de les mesures concretes a disposició de les persones treballadores. A més, la totalitat d'aquest grup està conformada per dones.

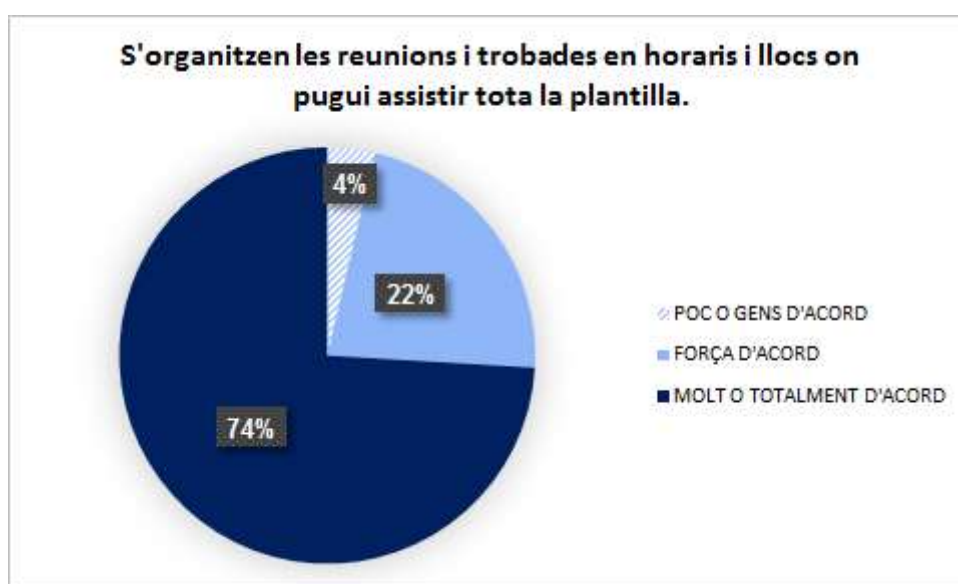
Gràfic 26: Coneixement de les mesures de conciliació disponibles a l'entitat (en nombres absoluts per sexe).



5.3. S'organitzen les reunions i trobades en horaris i llocs on pugui assistir tota la plantilla.

El 96% de la mostra afirma estar d'acord amb l'afirmació. Només un 4% es mostra en desacord. Cal recordar que, malgrat les reunions i trobades es realitzen sempre en horari laboral, algunes persones que desenvolupen la seva feina fora de les oficines d'Insercoop poden veure's obligades a desplaçar-se al punt de trobada que s'estableixi. Aquest podria ser el motiu de que un 26% no estigui totalment d'acord en aquest punt. No hi ha diferències significatives entre homes i dones, excepte que cap d'ells ha mostrat desacord en aquest punt.

Gràfic 27: Organització de reunions i trobades en horaris i llocs on pugui assistir tota la plantilla
(en %)



5.4. Respostes entrevista - gestió del temps

De manera general, segons les respostes obtingudes per part de l'equip directiu, de coordinació i tècnic, es creu que l'organització afavoreix l'equilibri entre la vida laboral, familiar i personal. A més, es considera que aplica mesures que comporten una millora del que s'estableix per llei o per conveni col·lectiu (flexibilitat horària, etc.). D'altra banda, segons les respostes obtingudes per part del personal tècnic de la mostra, es considera que davant la sol·licitud d'una reducció de jornada, el programa que porti a terme la persona treballadora sí pot afectar la seva situació laboral dins de l'entitat.

5.5. Conclusions de l'apartat gestió del temps

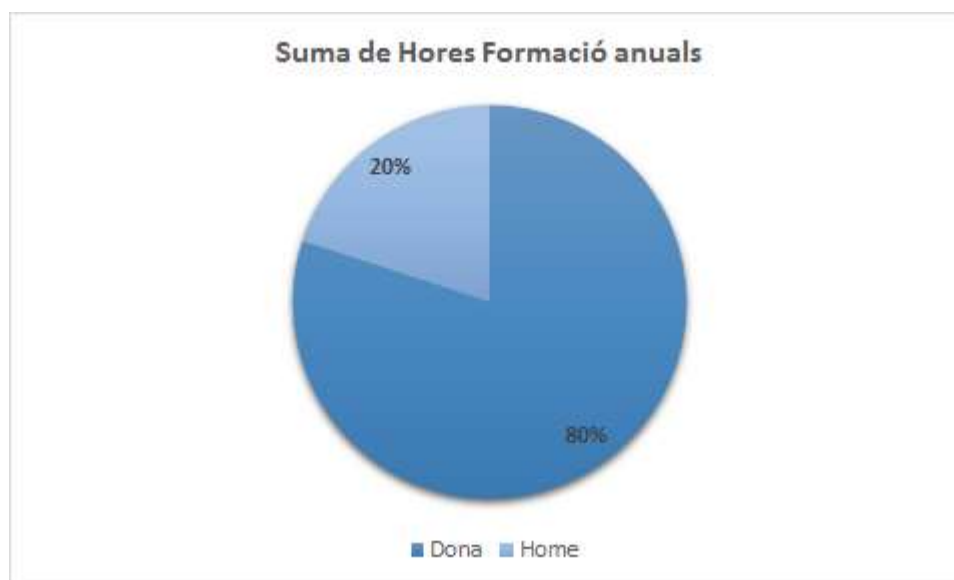
En general hi ha una puntuació elevada en la percepció positiva de la conciliació, tot i que s'observa la necessitat d'incloure un medi divulgatiu on quedi constància del tipus de mesures i casuístiques que s'ofereixen a l'entitat.

6. Formació a Insercoop

En aquest apartat analitzem el tipus i quantitat d'hores rebuda en matèria formativa. Així doncs amb l'anàlisi de les dades pretenem identificar la quantitat de formació rebuda i si aquesta es fa en perspectiva de gènere o bé la inclou transversalment. Amb les dades qualitatives volem observar si realment la plantilla percep que es fa amb perspectiva de gènere, si totes les persones tenen accés i/o si es necessari incloure algun altra tipus d'accions més específiques que vetllin per la igualtat entre dones i homes a l'entitat.

Segons les dades registrades de l'any 2019, Insercoop planteja una formació anual amb una duració de 48 hores que realitza cada persona treballadora, en aquest cas i tal i es reflexa totes les persones han realitzat aquest formació.

Gràfic 28: Participació de dones i homes en la formació (en %)

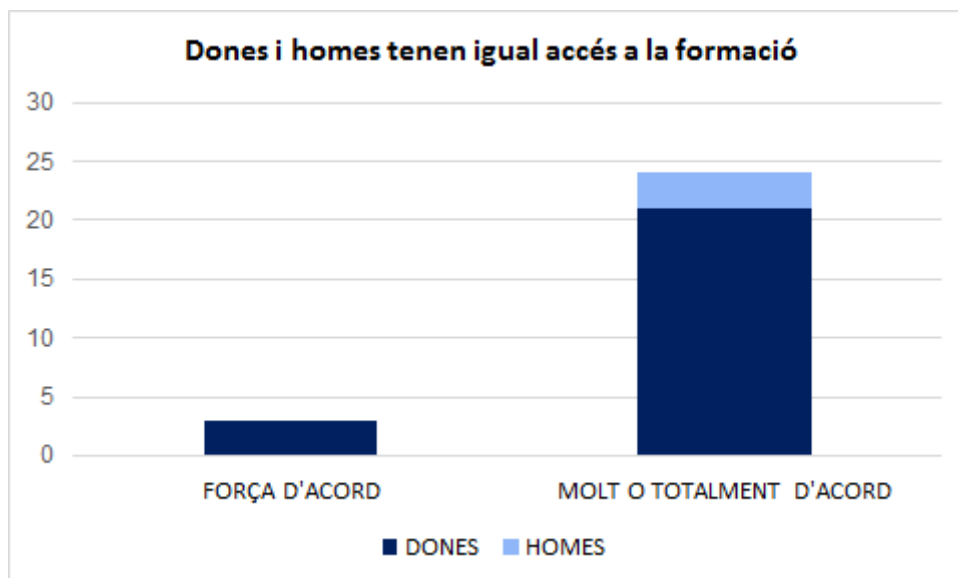


En aquesta representació gràfica sobre la participació de dones i homes en la formació interna de l'entitat no s'observen diferències pel fet de ser dona o home, totes les persones treballadores d'Insercoop passen per les accions formatives, la diferència consisteix en el nombre, fet que estaria condicionat per la major presència de dones en la plantilla.

6.1. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

En relació a la formació interna, tant homes com dones estan d'acord en que existeix igualtat en l'accés (Gràfic 29). Mentre que un 11% (dones) està força d'acord amb l'afirmació, el 89% restant n'està totalment d'acord (homes i dones).

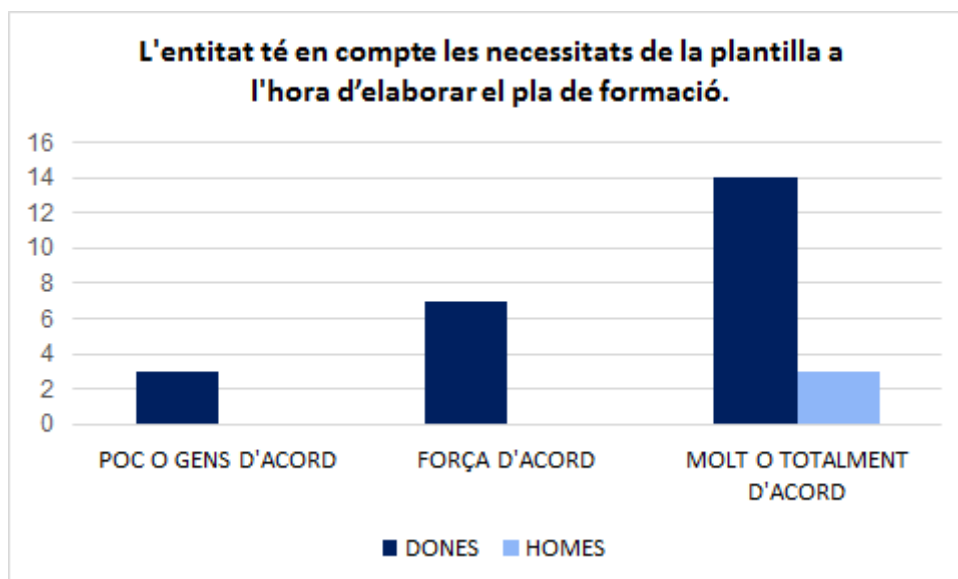
Gràfic 29: Igualtat en l'accés de la formació entre dones i homes (en nombres absoluts per sexe).



6.2. L'entitat té en compte les necessitats de la plantilla a l'hora d'elaborar el pla de formació.

El 89% manifesta acord amb aquest enunciat, enfront del 11% que, en contraposició, puntua molt baix (una mitjana d'un 2 en una escala de l'1 al 10). Pel que fa a les diferències entre homes i dones, els primers se situen en la seva totalitat al grup que mostra un total acord, mentre que el grup que manifesta un total desacord està íntegrament conformat per dones.

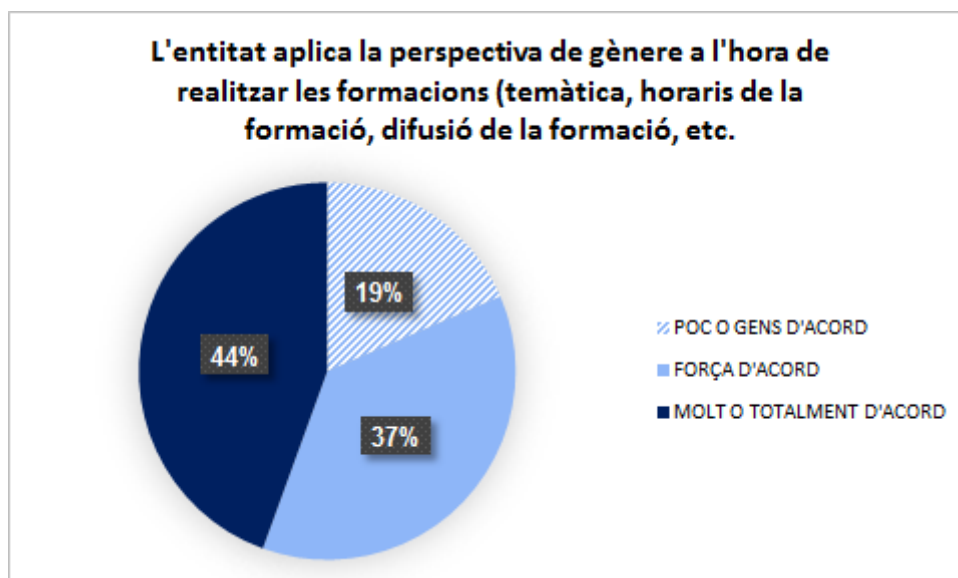
Gràfic 30: Consideració de les necessitats de la plantilla a l'hora d'elaborar el pla de formació (en nombres absoluts per sexe).



6.3. L'entitat aplica la perspectiva de gènere a l'hora de realitzar les formacions (temàtica, horaris de la formació, difusió de la formació, etc.

Un 19% manifesta estar en desacord amb aquesta afirmació, en la seva totalitat dones. El 79% restant, inclosos els homes de la mostra, es reparteix de manera molt semblant entre les altres categories (Gràfic 31).

Gràfic 31: Aplicació de la perspectiva de gènere a les formacions internes (en %)

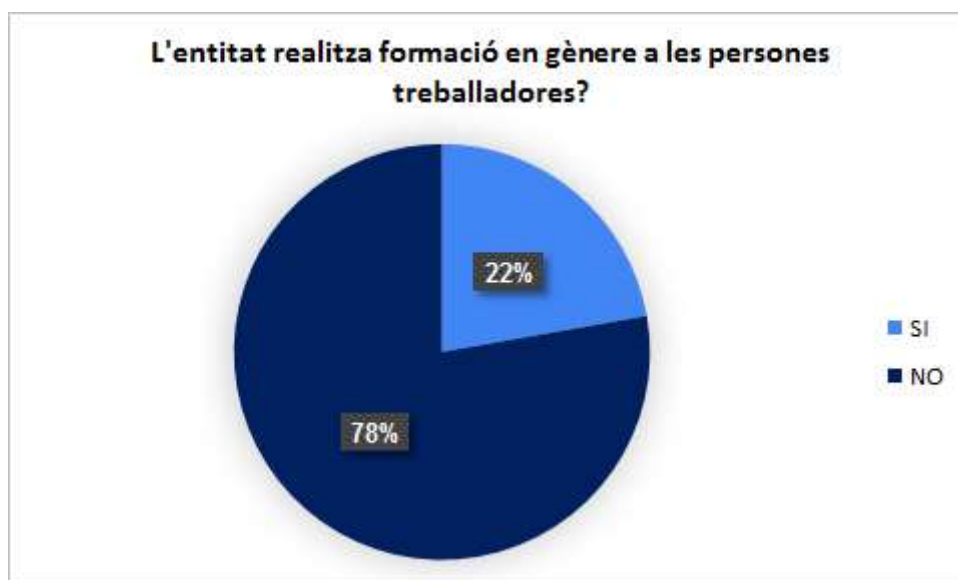


No hi ha, per tant, consens en referència a l'aplicació de la perspectiva de gènere a les formacions internes que planifica l'entitat.

6.4. L'entitat realitza formació en gènere a les persones treballadores?

Davant aquesta pregunta, un 78% de la mostra afirma que no es realitza formació de gènere enfront del 22% restant que afirma que sí se'n fa. Respecte a la perspectiva de gènere, el total d'homes de la mostra ha contestat que no (Gràfic 32).

Gràfic 32: Formació de gènere a les persones treballadores d'Insercoop (en %)



6.5. Resultats entrevista - formació

L'equip directiu és el responsable del disseny del pla formatiu basant-se en les línies establertes i les valoracions dels anys anteriors, tenint en compte també, la demanda del personal tècnic.

6.6. Conclusió de l'apartat de formació

Totes les persones treballadores passen per les accions formatives programades a l'entitat, realitzant el mateix nombre d'hores. Les persones treballadores mostra un elevat grau d'acord en quant a que totes tenen accés a les formacions plantejades, tot i que no hi ha un consens en que s'apliquin en perspectiva de gènere. La majoria de la plantilla reflexa la necessitat d'aplicar una formació més concreta i específica en matèria i perspectiva de gènere.

7. Salut Laboral

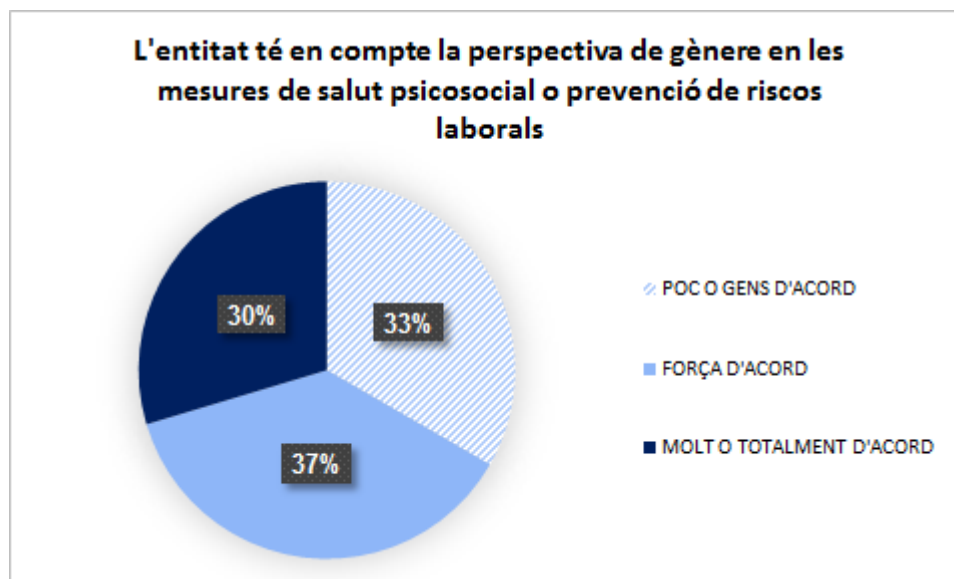
La finalitat de la prevenció de riscos laborals és protegir els treballadors i les treballadores de l'exposició a certes situacions que poden produir un dany a la salut. Incorporar la la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere a la salut laboral pot suposar un avenç a l'hora de detectar aspectes importants en la vida quotidiana de les dones i trobar-ne possibles solucions. El següent apartat indaga sobre aspectes com els riscos psicosocials -principal factor de risc al

que queden exposades les professionals del Tercer Sector, així com la protecció de la maternitat i la lactància.

7.1. L'entitat té en compte la perspectiva de gènere en les mesures de salut psicosocial o prevenció de riscos laborals

En aquest punt, sembla que no hi ha consens, doncs les puntuacions estan molt repartides entre les tres franges categoritzades. Un 33% diu sentir-se en desacord davant l'enunciat, amb una puntuació mitjana de 2 sobre 10, mentre que el 67% restant està més proper a l'acord, però repartint molt les puntuacions en l'escala. Pel que fa a les diferències entre homes i dones, no se n'observen.

Gràfic 33: Perspectiva de gènere en les mesures de salut psicosocial o PRL (en %)

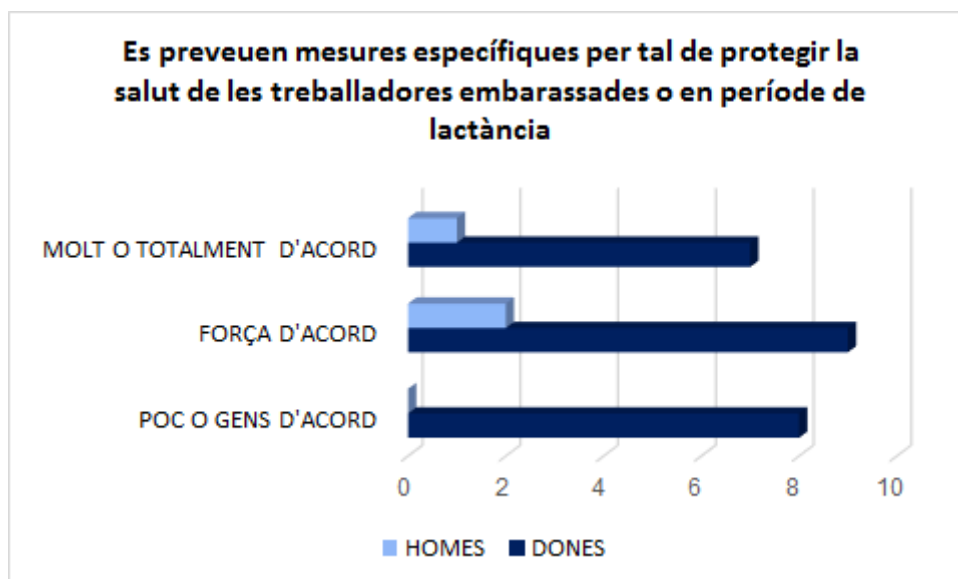


7.2. Es preveuen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància.

Tot i que hi ha més acord que desacord, tornem a veure com un nombre important de la mostra (29%) puntua per sota del 5 en l'escala del 1 al 10. Cal destacar que cap home es troba en aquest subgrup (Gràfic 34).

Per a una propera revisió, podria ser interessant afegir al conjunt de dades analitzades el nombre de dones que durant la seva relació laboral amb Insercoop han viscut un embaràs i/o un període de lactància.

Gràfic 34: Mesures específiques de prevenció de la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància (en nombres absoluts per sexe)

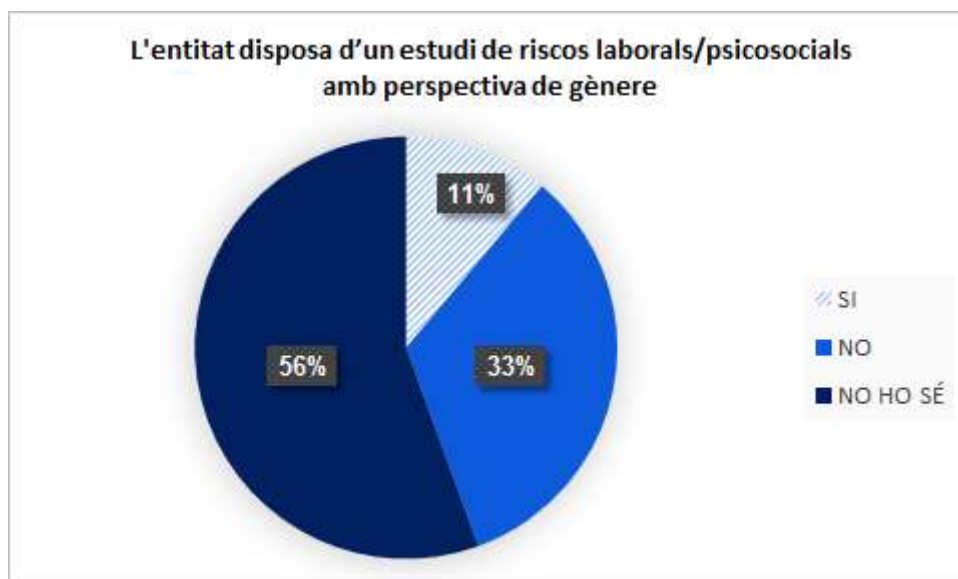


7.3. L'entitat disposa d'un estudi de riscos laborals/psicosocials amb perspectiva de gènere

Només l'11% de les persones participants en l'enquesta afirmen que l'entitat disposa d'un estudi de riscos laborals i/o psicosocials amb perspectiva de gènere, davant d'un 33% que afirma el contrari. La resta, un 56% de la mostra, respon que no ho sap (Gràfic 35).

Cal destacar que cap home ha contestat que sí, repartint-se les seves puntuacions entre les dues categories restants.

Gràfic 35: Estudi de riscos laborals/psicosocials amb perspectiva de gènere (en %)



7.4 Respostes entrevista- salut laboral

Per part de l'equip directiu i una part de coordinació es considera que s'apliquen mesures específiques per tal de protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància i que aquestes es comuniquen de manera individual, en canvi l'equip tècnic (i part de coordinació) no tenen constància d'aquestes mesures. En relació als riscos psicosocials associats a l'atenció directa a persones en situació de vulnerabilitat existeixen diversitat d'opinions: d'una banda algunes persones consideren que sí es tenen en compte i que es treballen a supervisió de casos i d'altres consideren que no son tinguts en compte.

7.5. Conclusió

La dada més representativa d'aquest apartat es concentra en tenir un estudi o protocol que abordi els riscos psicosocials amb perspectiva de gènere. Més enllà de la protecció logística i de l'espai del qual disposen totes les persones treballadores s'identifica la necessitat de definir i divulgar aquests tipus de mesures.

8. Comunicació no sexista

El fet que les dones no tinguin una representació o presència adequada a la llengua i la comunicació contribueix a invisibilitzar-les. A tall d'exemple, sovint utilitzem el "masculí genèric" per fer referència al comú de les persones:

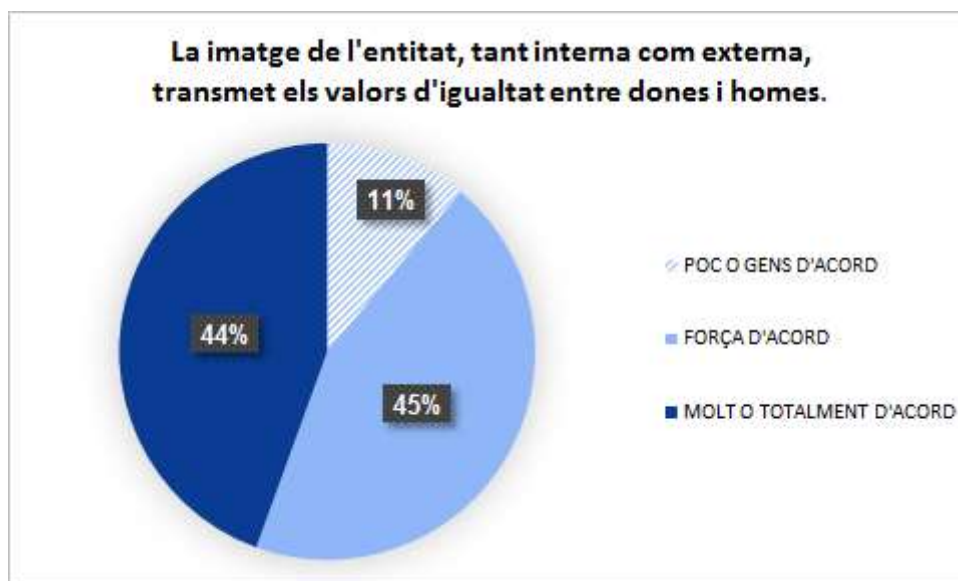
"Els participants ja han estat convocats per a la sessió informativa del proper dimarts"

Tenir cura d'aspectes com aquest és el que pretén transformar la comunicació no sexista. A continuació veurem quin és l'estat de la comunicació no sexista a l'organització.

8.1. La imatge de l'entitat, tant interna com externa, transmet els valors d'igualtat entre dones i homes.

De nou, el grup més crític està format per dones i representa l'11% de la mostra. La resta de persones participants es reparteixen de manera molt similar entre les altres dues categories. En termes generals, s'aprova la imatge de l'entitat en matèria d'igualtat de gènere (Gràfic 36).

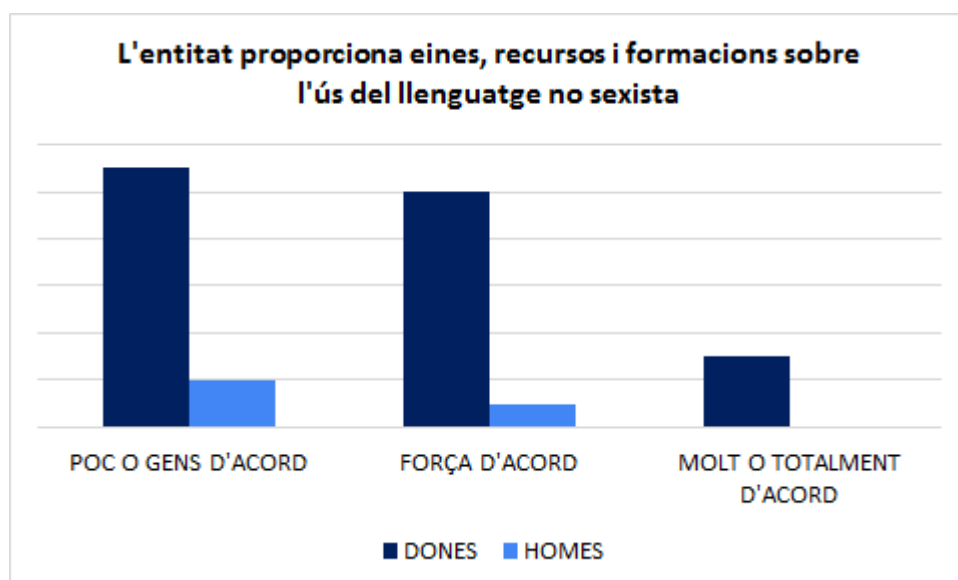
Gràfic 36: Imatge de l'entitat i transmissió dels valors d'igualtat entre homes i dones (en %)



8.2. L'entitat proporciona eines, recursos i formacions sobre l'ús del llenguatge no sexista

En aquest punt un 48% de les persones participants a l'enquesta està en desacord amb l'enunciat, per tant, no perceben que l'entitat proporciona eines per a fer ús d'un llenguatge inclusiu i no sexista. Pel que fa a les puntuacions d'home i dones, la majoria d'ells es troba en aquest 48%, i cap ha contestat fent ús de les puntuacions majors de l'escala, com es pot observar al Gràfic 37.

Gràfic 37: Eines i recursos sobre l'ús d'un llenguatge no sexista (en nombres absoluts per sexe).



8.3 Resultats entrevista- comunicació no sexista

En relació a la comunicació no sexista, es confirma l'absència d'una guia pròpia de comunicació inclusiva a l'entitat o formació al respecte. Tot i que aquesta es genera de manera informal i sistèmica i existeixen recursos disponibles, evidenciem que aquesta informació no arriba al personal tècnic.

8.4 Conclusió de l'apartat de comunicació no sexista

Tot i que tant les persones treballadores com l'entitat en si tenen integrat l'ús d'un llenguatge no sexista, s'evidencia però una falta de formalitat en els processos. Caldria formalitzar i recollir en una guia aquest ús del llenguatge inclusiu, donar-la a conèixer i fer-la extensiva a les noves contractacions de personal.

9. Prevenció i actuació davant l'assetjament

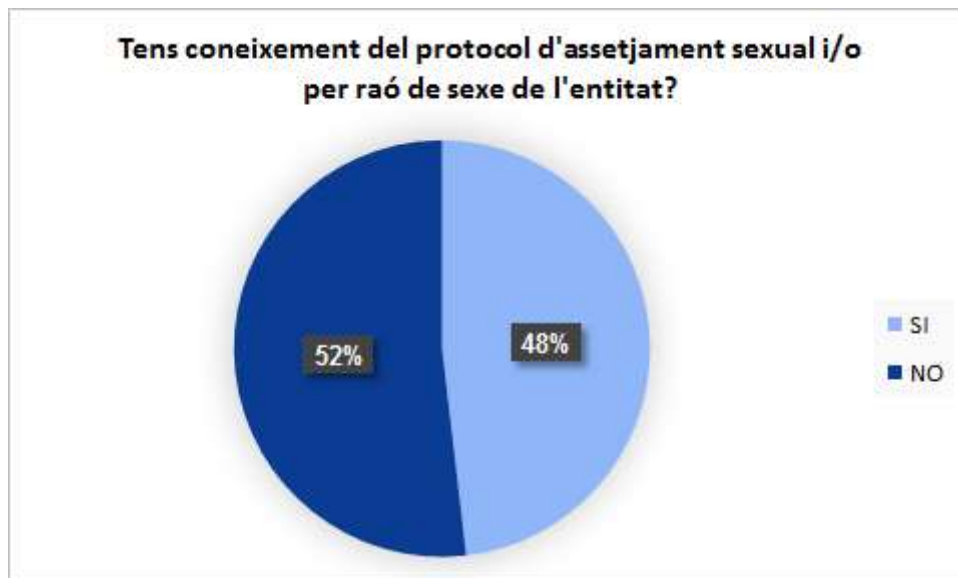
En relació amb l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH), prescriu que les organitzacions han de promoure condicions de treball que evitin l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe i, alhora, arbitrar procediments específics per prevenir i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular les persones que hagin estat objecte.

En aquest apartat veurem quin és el coneixement que tenen les persones de la plantilla del protocol contra l'assetjament que té Insercoop.

9.1. Tens coneixement del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe de l'entitat?

El 52% de la plantilla d'Insercoop desconeix l'existència d'un protocol d'assetjament sexual a l'entitat. No obstant, el 48% restant afirma que el coneix, per tant, podem deduir que tot i existir-hi, no ha arribat a la totalitat de les persones treballadores. No s'observen diferències entre homes i dones, totes dues categories es troben representades en ambdues possibles respostes (Gràfic 38).

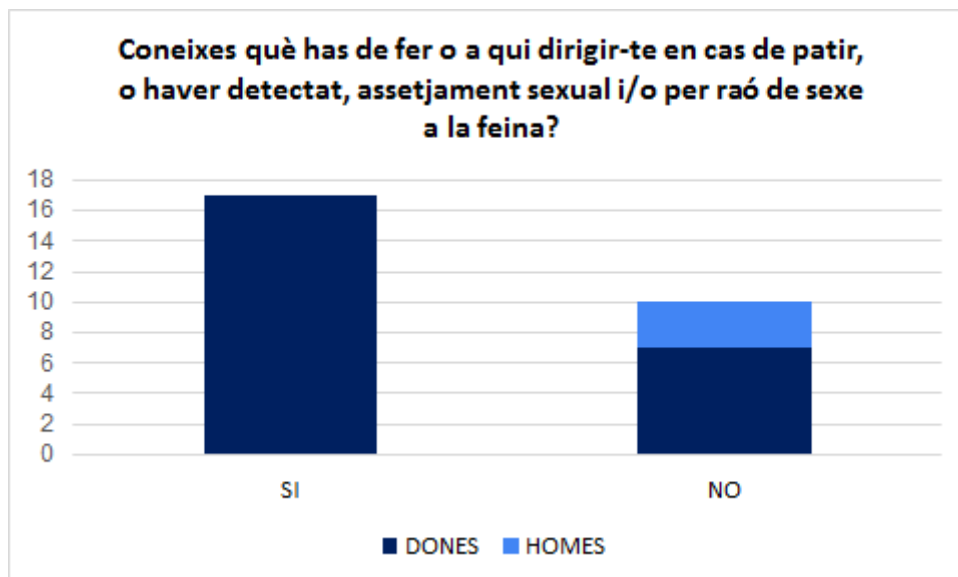
Gràfic 38: Coneixement del protocol d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a l'entitat (en %)



9.2. Coneixes què has de fer o a qui dirigir-te en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe a la feina?

En relació amb l'ítem anterior, hem volgut preguntar si, malgrat es conegui o no l'existència d'un protocol d'assetjament, les persones que conformen la plantilla d'Insercoop sabrien què fer o a qui dirigir-se davant d'un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. Un 67% afirma que sí, en front del 33% restant que diu que no i que inclou la totalitat d'homes de la mostra (Gràfic 39). Si analitzem conjuntament tots dos enunciats, trobem que moltes de les persones que no tenen constància del protocol afirmen saber com reaccionar a una situació d'assetjament. Això podria ser degut a l'aplicació de la lògica de l'organigrama de l'entitat o bé a que s'han donat instruccions al respecte per vies de comunicació informals.

Gràfic 39: Coneixement de la persona de referència a qui dirigir-se en cas de patir o detectar un cas d'assetjament sexual (en nombres absoluts per sexe).



9.3 Resultats entrevista - prevenció assetjament

Es mostra una falta de claredat en el protocol a seguir en cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe per part d'algunes persones de la plantilla.

9.4 Conclusió de l'apartat prevenció de l'assetjament

Es veu necessària la revisió del protocol existent acompanyada d'una estratègia de comunicació del mateix, per tal de garantir-ne el coneixement per part de totes les persones treballadores.

Pla d'acció

Tal i com s'exposa a la **Llei Orgànica 3/2007 de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres**, “els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a aconseguir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució”. En efecte, el pla d'acció és el conjunt d'actuacions o mesures dissenyades *ad hoc* per a la millora de la igualtat d'oportunitats a l'organització. El termini d'execució aproximat de les accions és de maig de 2022. Es concretarà un calendari amb les dates específiques per a cadascuna de les accions a les reunions periòdiques de la Comissió d'igualtat.

Cultura i gestió organitzativa

Accions:

- Difusió general i formalitzada, establint els canals de comunicació oportuns, de les accions i pràctiques en matèria d'igualtat que es porten a terme a Insercoop:
 - Per exemple: *Jornada de treball sobre el Pla d'Igualtat*, en la què es farà difusió i es treballarà sobre el seguiment i l'avaluació del mateix.
- Consolidació del treball de la Comissió d'Igualtat amb un calendari de reunions de periodicitat trimestral, i establir-la com a encarregada del seguiment i la revisió de la posada en marxa de les accions descrites en el present pla.
- Nomenar una persona referent de la recollida de totes les accions que es van implementant.

Condicions laborals

Accions:

- Afavorir, en la mesura del possible, la contractació indefinida de les treballadores i l'equiparació salarial entre programes.
- Fomentar la creació d'una secció sindical vinculada a les organitzacions que procuren per la millora de les condicions laborals del Tercer Sector.
- Impulsar mesures per millorar la transparència en relació a la contractació

Accés a l'organització

Accions:

- Millora en la recollida de les dades de la plantilla per al proper Pla d'Igualtat en relació a la funció/categoria laboral de cada membre de la plantilla.
- Confeccionar i enviar l'organigrama de l'entitat a les persones treballadores.

Promoció i/o desenvolupament professional

Accions:

- Formalització, publicació i difusió pels canals prèviament establerts de les vacants disponibles a l'entitat.

Gestió del temps

Accions:

- Formalització, recull documental i difusió pels canals prèviament establerts de les mesures concretes de conciliació de la vida familiar i personal disponibles a l'entitat.

Formació

Accions:

- Formació interna especialitzada sobre perspectiva de gènere en el sector d'activitat al que es dedica Insercoop: ocupació, mercat laboral, intervenció social.

Salut laboral

Accions:

- Recollir dades de les dones treballadores en situació d'embaràs i/o lactància
- Realització d'una formació de prevenció de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere.
- Establiment i concreció de mesures específiques destinades a protegir la salut de les treballadores embarassades o en període de lactància arrel del Covid-19.

Comunicació no sexista

Accions:

- Elaboració i/o difusió d'una guia de comunicació inclusiva tant per a les accions portades a terme dins d'entitat com aquelles que es realitzen de manera externa.
- Realització d'una formació vinculada a l'ús d'una comunicació no sexista.

Prevenió i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Accions:

- Actualització, revisió, publicació i posada en comú del protocol d'actuació en cas de patir o tenir constància d'un cas d'assetjament per raó de sexe a l'entitat, així com la concreció de la persona encarregada d'acollir aquestes casos.

Difusió, seguiment i avaluació del pla

L'empresa és la responsable de complir el pla d'igualtat així com d'informar a les treballadores sobre els continguts, el programa de treball i els resultats obtinguts del fet d'executar-lo.

En el cas d'INSERCOOP, es preveu la realització d'una jornada de treball sobre el Pla d'Igualtat 2020 en la que es donarà a conèixer el contingut del mateix a tota la plantilla. En aquesta jornada s'inclourà, a més, una reflexió conjunta sobre l'articulació del seguiment i avaluació de les mesures del pla d'acció.

Per tal d'acompanyar aquest darrer punt, el del seguiment i l'avaluació del pla d'acció, es detallen a continuació algunes recomanacions :

- Prioritzar les mesures, és a dir, establir un ordre d'importància a l'hora de fer-les efectives.
- Designar les persones responsables d'executar cada mesura.
- Establir un calendari d'aplicació de les mesures concretes.
- Comunicació interna de les mesures aplicades.
- Establir una persona referent per tal de facilitar la recollida i el seguiment de les totes les mesures aplicades.
- Seguiment trimestral de les mesures que componen el Pla d'acció, per part de la Comissió d'Igualtat.

Bibliografia

- *Manual para elaborar un Plan de Igualdad en la empresa.* Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales-Instituto de la Mujer. 2007
- *Manual sobre la incorporació de la perspectiva de gènere i mesures d'igualtat per a entitats.* Centre per a la Igualtat i Recursos per a les Dones.2017
- *Guia pràctica de diagnosi. Igualtat de dones i homes a empreses i organitzacions.* Generalitat de Catalunya. Departament de Treball, Afers Socials i Famílies. 2019
- *Les dones i el treball: la transformació de les desigualtats de gènere. Desenvolupant els drets de les dones: àmbits d'intervenció de les polítiques de gènere.* T. Carrasquer. Diputació de Barcelona. 2008
- *Las asalariadas: un mercado con género.* T.Torns. 1999
- *Crisis del empleo y cohesión social. Cuaderno de Relaciones laborales.* C.Prieto. 2002
- *Temps, cura i ciutadania. Coresponsabilitats privades i públiques.* C. Brullet.2010
- *Anuari 2013 del Tercer Sector Social.* Observatori del Tercer Sector. 2013
- *Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes.*
- *Enquesta Població Activa (EPA).*2019

ANNEX 1



Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que la Direcció de l'empresa ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones d'Insercoop 2020-2022.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició,

Direcció General

ORTEU GUIU
XAVIER -
46559353Q

Digitally signed by
ORTEU GUIU XAVIER
- 46559353Q
Date: 2020.05.13
16:10:44 +02'00'

Barcelona, 31 de maig de 2020