

III Pla d'Igualtat i d'oportunitats entre homes i dones

Insercoop

2025 · 2029

a. Introducció i antecedents

Insercoop és una cooperativa d'iniciativa social fundada el 1997 per un equip d'educadors i educadores amb la voluntat d'oferir serveis de suport educatiu i de qualitat orientats a la inserció sociolaboral. Des dels seus inicis, l'entitat ha mantingut un compromís ferm amb la igualtat d'oportunitats, la transformació social i l'acompanyament de persones que es troben en situació de vulnerabilitat o dificultat per accedir al mercat de treball.

A finals de 2024, Insercoop va iniciar el procés d'elaboració del seu Pla d'Igualtat. Primer, es van convocar eleccions sindicals per comptar amb representants legals de les persones treballadores. Un cop celebrades les eleccions, es va constituir la comissió negociadora que ha elaborat el present Pla d'igualtat. Aquesta iniciativa reafirma el compromís de l'entitat amb la igualtat d'oportunitats i amb la integració transversal dels objectius d'igualtat en la gestió de les seves polítiques.

La igualtat entre els gèneres és un principi jurídic universal reconegut en diversos textos internacionals, europeus i estatals. A partir de la signatura del Tractat d'Amsterdam en data 1 de maig de 1997, la Unió Europea va recollir com a objectiu transversal i principi fonamental a integrar-se en totes les polítiques i accions de tots els Estats membres el vetllar per la igualtat efectiva entre dones i homes i eliminar les desigualtats entre tots dos.

En aquest sentit, juntament amb el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe consagrat en l'article 14 de la Constitució espanyola, en data 23 de març de 2007 es va publicar en el Butlletí Oficial de l'Estat la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones, l'objectiu fonamental de fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en qualsevol dels àmbits de la vida.

Pel que fa a l'àmbit laboral, s'estableix en l'article 45 de la citada norma que les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats i, amb aquesta finalitat, adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol discriminació laboral. Aquest àmbit d'obligatorietat ha anat ampliant-se, desenvolupant-se amb posterioritat el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

De conformitat amb l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, així com el desenvolupament produït pel RD 901/2020, un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Amb caràcter previ a l'elaboració d'un pla d'igualtat, ha d'elaborar-se i negociar-se un diagnòstic de la situació de l'empresa, en el qual s'analitzaran, almenys, els processos de selecció i contractació, la classificació professional, la formació, la promoció professional, les condicions de treball, l'exercici corresponent dels drets de la vida personal, familiar i laboral, la representació femenina en els diferents nivells, la retribució i la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

El diagnòstic ha permès obtenir la informació precisa per a dissenyar i establir les mesures avaluables que han d'adoptar-se, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per a avaluar el seu compliment, la qual cosa ha fet possible la posterior elaboració i negociació del present Pla d'Igualtat.

En concordança amb els valors que inspiren i defineixen la Llei orgànica 3/2007 i l'RD 901/2020, així com les obligacions que en les mateixes s'estableixen, i una vegada realitzat per la Comissió Negociadora l'estudi o diagnòstic de situació inicial i identificades les àrees en les quals resulta més operativa la introducció de mesures tendents a garantir la igualtat de tracte entre els homes i dones, s'ha elaborat el present Pla d'Igualtat per a donar ple compliment i satisfacció a la referida norma i als principis europeus rectors, i amb la finalitat que les persones treballadores de l'empresa se sentin vinculades als principis bàsics d'igualtat d'oportunitats.

b. Determinació de les parts que els concerten.

Les parts que concerten el Pla d'igualtat han conformat la comissió negociadora paritària constituïda per la representació de l'empresa i la representació social, que acorden l'aprovació del present pla d'igualtat. La comissió es va obrir també a qualsevol persona interessada a participar-hi, i s'hi va incorporar una treballadora que, tot i no tenir dret a vot, ha tingut veu i ha pogut aportar la seva perspectiva al procés.

Per part de la representació de l'empresa:

- Francesca Maria Errico – Directora tècnica
- Xavier Orteu – Director general

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Miriam Barahona – Tècnica d'Orientació Espais de Recerca de Feina
- Antoni Santos – Tècnic d'orientació laboral programa MAIS

Participació voluntària :

- Lluç Cladera – Tècnica d'Orientació

c. Àmbit personal, territorial i temporal.

El present Pla d'igualtat s'aplicarà a tota la plantilla, inclòs el personal directiu, i a tots els centres de treball:

- / Avgda. Mistral, 16, 08015 Barcelona
- / Carrer de la Muntanya, 1, 08901 L'Hospitalet de Llobregat

La vigència del present Pla d'igualtat és de 4 anys a comptar de la seva signatura

- Data de signatura: 23 de desembre de 2025
- Data de finalització de la vigència: 22 de desembre de 2029

d. Informe del diagnòstic de situació de l'empresa

Formant part del Pla d'Igualtat i seguint amb el que s'estableix en l'art. 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha realitzat un diagnòstic de situació amb la finalitat de conèixer la realitat de l'organització i valorar quines polítiques de gènere orientades a la igualtat encara no es duen a terme i podrien aplicar-se per a millorar la situació actual.

L'elaboració del diagnòstic requereix d'un enfocament analític i una metodologia clara, donant resposta no només dels resultats, sinó incorporant també les diferents eines utilitzades per a l'obtenció de la informació, el moment en què es recull la mateixa, i les persones que han intervingut en el seu desenvolupament.

Les eines utilitzades per elaborar el diagnòstic i les seves dates de recollida i elaboració s'adjunten en la següent taula:

Eines	Data de recollida	Data d'elaboració
Anàlisi quantitativa de dades sobre la plantilla	30/06/2025	31/10/2025
Auditoria retributiva de 2023 inclosa la valoració de llocs de treball d'igual valor	01/01/2024 31/12/2024	12/11/2025
Entrevista sobre els procediments de l'organització	20/10/2025 – 25/11/2025	02/12/2025
Enquesta anònima al personal sobre la percepció d'igualtat a l'empresa	29/09/2025 – 10/10/2025	20/10/2025
Revisió de documentació	26/11/2025	03/12/2025
Revisió de comunicació no sexista	25/11/2025	04/12/2025

Anàlisi quantitativa de la plantilla

El total de la plantilla a 30 de maig de 2025 és de **53 persones treballadores**. D'aquestes, 45 són dones i 8 homes, fent una distribució general de la plantilla per sexe de 85% de dones i 15% d'homes. Per tant, la representació de tots dos sexes mostra una feminització clara de la plantilla, vinculada amb la naturalesa dels perfils professionals del Tercer Sector Social.

- La plantilla té una edat mitjana de 44,7 anys, amb les dones lleugerament més grans (45 anys) que els homes (42,7 anys). Predomina una plantilla madura, amb un 25% concentrat entre 51 i 55 anys, especialment dones (27%). Els grups de 41 a 50 anys concentren prop del 61% del total femení, tot i que també hi ha una presència rellevant de dones joves (26-30 anys, 13%), indicant incorporacions recents. Els homes, minoritaris a la plantilla, es concentren principalment entre 31 i 35 anys (50%), i hi ha un petit grup de 56 a 60 anys (25%, només dues persones).

- La plantilla té una antiguitat mitjana de 5,1 anys, amb lleugera diferència entre dones (4,8 anys) i homes (6,5 anys, tot i que aquest valor està influït per un cas atípic de 26,8 anys). La majoria dels treballadors (77%) tenen entre 1 i 10 anys d'antiguitat, destacant els intervals de 1 a 3 anys (32%) i 3 a 5 anys (28%), indicant una plantilla amb certa estabilitat però també renovació recent. Les dones es distribueixen de manera homogènia dins d'aquests trams, amb presència també en els extrems (13% amb menys d'un any i 11% amb més de 10 anys). En canvi, els homes, minoritaris, es concentren principalment entre 1 i 3 anys (50%) i 3 a 5 anys (25%), amb presència escassa en altres trams, evidenciant una distribució menys equilibrada.
- La plantilla presenta un nivell formatiu alt i homogeni, amb un 83% de treballadors amb formació universitària, un 13% amb Grau Superior i un 4% amb Batxillerat. Tots els homes tenen formació universitària, mentre que entre les dones aquest nivell arriba al 80%, amb la resta repartida entre Grau Superior (16%) i Batxillerat (4%). En general, no es detecten diferències significatives entre sexes, evidenciant una plantilla altament qualificada.
- La majoria de la plantilla compta amb contracte indefinit (89%), cosa que reflecteix un alt nivell d'estabilitat laboral. Aquesta tipologia concentra el 89% de les dones i el 88% dels homes, amb una presència majoritària de dones (88%), coherent amb la feminització general de l'organització. Els contractes fixos discontinus representen només l'11% de la plantilla (6 persones), amb distribució similar entre sexes.
- En relació a la jornada laboral, la majoria de la plantilla treballa a jornada completa (89%), incloent tots els homes i la major part de les dones, reflectint estabilitat i dedicació plena. Les jornades parcials o reduïdes són exclusivament femenines, principalment per motius de conciliació familiar. En general, la distribució per tipus de jornada és coherent amb la feminització de la plantilla i no evidencia desigualtats estructurals.
- La plantilla es distribueix entre els centres de Barcelona, Hospitalet i un tercer àmbit funcional anomenat "Programa". El centre Programa concentra la major part de la plantilla (43%) i també el major percentatge de dones (47%). La presència d'homes és més elevada al centre de Barcelona (50% del total masculí), tot i que el seu nombre global és reduït. En tots els centres, les dones són majoritàries, amb percentatges que oscil·len entre el 75% i el 91%, mentre que els homes representen entre el 9% i el 25%.
- Un 9% de la plantilla té persones a càrrec, i totes són dones. Aquesta dada reflecteix la forta feminització de l'organització i la concentració de les funcions de coordinació en dones amb trajectòria dins de l'empresa, sense que això indiqui desigualtat estructural.

- La major part de la plantilla (94%) pertany al grup professional 1, amb 50 persones (42 dones i 8 homes), mentre que els altres grups professionals tenen una presència molt minoritària i exclusiva de dones. Aquesta distribució reflecteix una estructura organitzativa poc jerarquitzada i força homogènia.
- La majoria de la plantilla ocupa llocs de tècnic/a de programa (81%), concentrant el 88% dels homes i el 80% de les dones. Els llocs de coordinació, administratius i comptables són ocupats exclusivament per dones amb més trajectòria. La direcció està formada per una dona i un home, reflectint un equilibri de gènere en aquesta àrea. En general, la distribució dels llocs segueix la feminització de la plantilla, amb els homes concentrats principalment en perfils tècnics.
- Finalment el 55% de la plantilla no té fills ni filles, amb una major presència de dones (83%). El 45% té almenys un fill o filla, sent més habitual tenir-ne un o dos. Quant als menors a càrrec actualment, un 34% de la plantilla assumeix responsabilitats de cura, principalment dones (83%), mentre que el 66% no té menors a càrrec. Aquesta dada evidència la necessitat de polítiques de conciliació i corresponsabilitat que permetin equilibrar la vida personal i laboral de manera equitativa.

Anàlisi dels resultats de l'enquesta

S'han rebut un total de **38 respostes** a l'enquesta, **que representen el 75% de la plantilla**. 6 respostes són d'homes, 30 de dones, i 2 persones que s'identifiquen amb la categoria "Altre".

Sensibilització en igualtat i Formació

- Les respostes mostren una valoració globalment positiva sobre la percepció d'igualtat en l'accés a la formació i la sensibilització en gènere, tot i que hi ha diferències segons l'àmbit i el grup professional. La puntuació més alta indica que es percep equitat en l'accés a la formació interna (3,92) i una alta consciència de la necessitat de formació en gènere (3,82). En canvi, la formació rebuda específicament sobre igualtat de gènere obté la puntuació més baixa (2,57), especialment entre personal tècnic i administratiu, mentre que els nivells de comandament hi tenen més accés.
- Pel que fa al gènere, els homes perceben lleugerament millor l'accessibilitat i sensibilització, mentre que les dones mostren més interès en la necessitat de formació.
- En la pregunta oberta, el 39% de la mostra va proposar formacions més concretes i aplicades a la realitat laboral, destacant: normativa de conciliació i corresponsabilitat, igualtat i diversitat amb aplicació pràctica dels Plans d'Igualtat, comunicació inclusiva, atenció a víctimes de violències masclistes i LGTBIQ+, i inserció sociolaboral amb perspectiva de gènere. També es va remarcar la necessitat de

diferenciar igualtat i conciliació i abordar aspectes estructurals com violències i discriminació.

- En conjunt, les respostes evidencien una alta sensibilitat del personal en temes d'igualtat i una clara demanda d'ampliar i diversificar la formació per arribar a tots els perfils professionals.

Selecció i Promoció

- Els resultats mostren una percepció generalment positiva sobre la igualtat d'oportunitats en selecció i promoció interna, amb puntuacions altes en afirmacions com "Homes i dones tenen les mateixes opcions de promoció" (3,70) i "Els processos de selecció són objectius" (3,47). La comunicació interna sobre vacants també rep una valoració relativament positiva (3,50).
- En canvi, la percepció sobre el desenvolupament de carrera, com plans de carrera o mentoring, és més baixa (2,45), indicant que cal reforçar les estructures de creixement professional. No es perceben barreres significatives per raó de gènere (1,85), i les diferències per sexe són mínimes, tot i que les dones valoren lleugerament més baix les mesures de desenvolupament.
- Les respostes a la pregunta oberta (42% de la mostra) assenyalen tres tipus de barreres principals:
 - ⋮ **Estructurals:** mida reduïda de l'organització, dependència de projectes temporals i poca continuïtat laboral, dificultant trajectòries consolidades.
 - ⋮ **Organitzatives:** manca de transparència i objectivitat en la cobertura de vacants, desconfiança i sensació d'injustícia.
 - ⋮ **Sectorials:** baixa rotació de càrrecs intermedis, requisits formatius específics, horaris laborals i mancança d'eines de desenvolupament.
- Algunes aportacions valoren positivament que es té en compte compromís i experiència del personal, i que no hi ha barreres explícites per raó de gènere. En conjunt, les dificultats per a la promoció responen sobretot a factors estructurals i de gestió, destacant la necessitat de reforçar planificació i transparència per garantir oportunitats equitatives i visibles per a tot el personal.

Condicions de treball i Salut laboral

- Els resultats indiquen una percepció generalment positiva de les polítiques i pràctiques de gestió de persones, amb puntuacions altes en igualtat retributiva (3,84), aplicació adequada del conveni (3,71) i perspectiva de gènere en salut laboral (3,56).
- Tanmateix, hi ha mancances en el coneixement sobre estudis de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere (1,63) i mesures específiques per a embarassades i mares lactants, cosa que apunta a la necessitat de reforçar la comunicació interna. La valoració entre dones i homes és

similar, tot i que les dones són lleugerament més crítiques en temes de conciliació i perspectiva de gènere.

- Les respostes a la pregunta oberta (50% de la mostra) mostren un fort interès per millorar la flexibilitat horària i el teletreball, amb propostes per establir franges de presència obligatòria, hores de teletreball gestionades per cada treballador i horaris adaptats a necessitats personals i dels programes. Altres suggeriments inclouen revisar la durada de la jornada, millorar la transparència del registre horari, garantir condicions físiques dels espais de treball, reforçar la comunicació interna i ampliar les mesures de prevenció de riscos psicosocials. Es destaca la necessitat de concebre la conciliació com un dret universal, no només vinculat a responsabilitats familiars.
- En conjunt, les aportacions reflecteixen una plantilla compromesa i conscient, amb voluntat de promoure un model laboral més flexible, saludable i corresponsable, alineat amb els valors i la naturalesa social de l'entitat.

Conciliació i corresponsabilitat

- Els resultats mostren una valoració globalment positiva de les polítiques i mesures de conciliació, especialment en igualtat d'aplicació entre dones i homes (3,92) i en l'acompanyament després d'excedències o baixes de llarga durada (3,92). Tot i així, una part significativa del personal (42-65%) ha respost NS/NC, indicant desconeixement o manca d'experiència directa amb aquestes mesures. Les valoracions sobre coneixement de les mesures (3,60), garantia d'equilibri vida laboral-personal (3,30) i adequació de les mesures (3,27) són positives però moderades, suggerint la necessitat de reforçar la comunicació interna. Destaca que no s'han registrat comentaris incòmodes relacionats amb la maternitat o paternitat, i que la gran majoria del personal no ha deixat d'utilitzar mesures de conciliació per por a repercussions laborals.
- Les respostes a la pregunta oberta (50% de la mostra) coincideixen en la necessitat d'ampliar flexibilitat horària i teletreball, incloent marges d'entrada i sortida adaptables, possibilitat de treballar a distància més enllà del divendres i aplicació en situacions domèstiques imprevistes. Altres propostes inclouen ampliar permisos mèdics, reorganitzar la jornada i reconèixer el treball en modalitats híbrides. En conjunt, les aportacions reflecteixen una plantilla compromesa que aposta per un model laboral més flexible, corresponsable i adaptat a les diverses necessitats personals, entenent la conciliació com un dret universal més enllà de la cura de persones dependents.

Comunicació i cultura empresarial

- Les dades mostren una percepció globalment positiva del clima laboral i del compromís de l'entitat amb la igualtat. Les puntuacions més altes corresponen a afirmacions sobre el foment de la igualtat i inclusió pels valors de l'entitat (3,61), el clima laboral respectuós i inclusiu (3,50) i el compromís de la direcció amb la igualtat (3,50). També es valora

positivament la coherència entre la imatge interna i externa de l'entitat i els valors d'igualtat (3,46).

- Les puntuacions més baixes assenyalen la necessitat de millorar la comunicació interna i la difusió dels valors institucionals: recursos i formació en llenguatge no sexista (3,15), efectivitat dels canals de comunicació (3,00) i recordatoris periòdics sobre els valors de l'entitat (2,44). Les dones tendeixen a percebre més positivament el compromís amb la igualtat i el clima inclusiu, mentre que els homes valoren millor la comunicació interna.

Assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual

- Els resultats mostren que el personal té un alt nivell de sensibilització sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe, amb un 92% capaç de reconèixer situacions d'assetjament. Tot i això, només el 53% coneix l'existència del protocol intern i només el 47% sap a qui adreçar-se en cas d'incident, cosa que indica la necessitat de reforçar la difusió i formació sobre els canals de denúncia.
- Les valoracions en escala lickert són positives: la direcció i comandaments intermedis són percebuts com respectuosos i no sexistes (3,43) i el personal se sent lliure de denunciar (3,41). Les puntuacions baixes en experiències d'assetjament sexual o discriminatori (1,97) reflecteixen un entorn generalment respectuós i segur, però cal mantenir la prevenció activa i la sensibilització contínua.
- Les respostes obertes (36,8% de la mostra) mostren que algunes persones se senten recolzades i confien en els mecanismes de denúncia, mentre que altres perceben inseguretat per manca de referents clars o d'espais segurs. També es demana actualitzar i clarificar el protocol, establir canals de denúncia anònims i reforçar la formació en igualtat, diversitat i prevenció.
- En conjunt, el personal mostra un alt grau de compromís i sensibilitat, reconeix els esforços de l'entitat però demanda més claredat, comunicació i acompanyament. Les propostes apunten a consolidar un protocol útil i conegut, amb formació continuada i espais de confiança, per mantenir una cultura preventiva basada en seguretat, transparència i respecte mutu.

Valoració global i propostes de millora

- Les valoracions generals mostren una percepció positiva de l'entitat en matèria d'igualtat de gènere, amb puntuacions altes en igualtat d'oportunitats (3,82) i bones pràctiques d'igualtat (3,50). La perspectiva de gènere en els projectes rep una valoració lleugerament inferior (3,39). Pel que fa al coneixement del Pla d'Igualtat, el 76% hi està familiaritzat, amb més coneixement entre les dones (80%) que els homes (67%), i gairebé la totalitat dona suport a la implementació del III Pla (97%).
- Les respostes obertes (47,4% de la mostra) assenyalen tres línies principals de millora: flexibilitat horària i teletreball, transparència i comunicació interna dels processos interns (selecció, promoció i

formació), i formació continuada en igualtat, diversitat i perspectiva interseccional, incloent diversitat sexual, corporal i cultural. També es destaca la necessitat de revisar i actualitzar el protocol d'assetjament, assegurant que sigui conegut, aplicable i inclusiu per a tot el personal i les persones usuàries.

Anàlisi dels resultats per matèries

Selecció

Els processos de selecció es basen en criteris objectius vinculats a les necessitats dels programes i als requisits dels organismes finançadors. Es prioritza la cobertura interna per afavorir la mobilitat i la continuïtat professional, i en els processos externs s'utilitzen canals habituals del tercer sector (Torre Jussana i LinkedIn). Les ofertes de feina no incorporen referències de gènere i s'utilitza un llenguatge neutre.

La selecció es realitza principalment mitjançant entrevistes, iniciades habitualment en format virtual, amb una valoració basada en criteris objectius com la formació mínima requerida, l'experiència prèvia, la disponibilitat i l'encaix amb el projecte. Actualment, el procés és conduït directament per la Direcció. La persona responsable dels processos de selecció disposa de formació en igualtat, fet que contribueix a reduir possibles biaixos en l'accés a l'ocupació.

Les ofertes analitzades fan un ús adequat del llenguatge inclusiu i no sexista, amb descripcions centrades en competències professionals i evitant estereotips de gènere. S'identifiquen alguns aspectes formals puntuals de millora (ús del masculí genèric).

Les contractacions del 2023 i 2024 mostren una clara feminització de les noves incorporacions, especialment l'any 2024. Aquesta tendència és coherent amb el sector d'activitat de la cooperativa i no es detecten indicis de discriminació en l'accés a l'ocupació.

Formació

Es disposa d'un pla de formació anual obert a tota la plantilla, que inclou accions de supervisió de casos, càpsules formatives i jornades orientades al desenvolupament professional i a la millora de la pràctica d'intervenció. La formació és de caràcter obligatori i es realitza en horari laboral i dins dels espais de l'entitat, fet que garanteix l'accés equitatiu de totes les persones treballadores. Tot i que la formació no està formalment vinculada a la promoció professional, contribueix al desenvolupament continu i a l'homogeneïtzació de criteris i pràctiques dins l'organització.

Promoció

La promoció professional es valora a partir de la trajectòria i el desenvolupament professional de cada persona, i depèn principalment de les necessitats organitzatives i de l'existència real de vacants o espais de creixement dins l'entitat. La formació es té en compte com a element de suport, però no constitueix un criteri formal ni garanteix una promoció. No s'identifiquen diferències per raó de gènere ni condicionants vinculats al tipus de jornada, ja que el personal a temps parcial disposa de les mateixes oportunitats que el personal a jornada completa. En canvi, el personal temporal presenta menys oportunitats de promoció, principalment per la naturalesa dels contractes.

Condicions de treball

Es disposa d'un marc de condicions laborals que combina el que estableix el conveni col·lectiu amb millores pròpies orientades a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La jornada habitual s'organitza de dilluns a divendres de 8:30 a 15:00, amb dues tardes setmanals de 15:30 a 18:30, escollides segons les necessitats dels programes. Els divendres es realitza teletreball, sempre que no hi hagi formació interna, i es contemplen adaptacions horàries individualitzades per motius de conciliació. A partir de l'1 de gener de 2026 la jornada passarà a ser de 38 hores, reduint-se mitja hora els divendres.

Tot i no disposar d'una política formal de flexibilitat horària, s'apliquen criteris de flexibilitat pràctica que permeten petits ajustos d'entrada i sortida sense penalitzacions. Es milloren també les condicions del conveni en relació amb els retards justificats, que no cal recuperar dins dels límits establerts.

En matèria de permisos i drets laborals, s'ofereixen diverses millores específiques (hores retribuïdes per visites mèdiques amb ampliació en cas de tenir persones a càrrec, jornada intensiva d'estiu, dies addicionals de vacances quan els programes ho permeten, permís retribuït per a tutories i reunions escolars, i major flexibilitat en la recuperació d'hores). Aquesta informació es facilita en el moment de la contractació i es manté accessible per a tota la plantilla.

Classificació professional

La classificació professional s'alinea amb el conveni col·lectiu i presenta una correspondència adequada entre titulacions, funcions i grups professionals. No s'identifiquen diferències per raó de gènere en l'accés a les categories ni en les oportunitats de desenvolupament, tant per al personal a temps complet com a temps parcial. En el marc del diagnòstic s'ha dut a terme una classificació de llocs de treball per igual valor mitjançant l'eina del Ministeri, fet que ha permès reforçar la coherència interna entre responsabilitats, requisits i nivells professionals, sense evidències de desigualtats de gènere

Corresponsabilitat i conciliació

S'observa que homes i dones fan un ús similar de les mesures de conciliació vinculades a la cura, com ara reduccions de jornada o excedències, amb un accés igualitari i sense diferències de tractament per raó de gènere. L'exercici d'aquests drets no té cap impacte negatiu sobre el desenvolupament ni la promoció professional, fet que facilita que la plantilla pugui sol·licitar permisos vinculats a la vida familiar o personal sense por de penalitzacions.

En aquest sentit, les mesures de conciliació disponibles, com el permís retribuït per assistir a tutories escolars, les hores retribuïdes per visites mèdiques amb ampliació en cas de tenir persones a càrrec, o la flexibilitat horària en casos justificats, contribueixen a facilitar l'assumpció de les responsabilitats familiars per part de qualsevol membre de la unitat familiar. Tot i no disposar de programes específics per fomentar la corresponsabilitat masculina, el conjunt de drets i millores existents constitueix una base positiva per a un ús equilibrat de les mesures de cura per part de tota la plantilla.

Infrarepresentació Femenina

No s'observa infrarepresentació femenina, ja que la plantilla presenta una clara feminització (85% de dones i 15% d'homes), coherent amb les característiques del tercer sector social, tradicionalment vinculat a perfils d'atenció, cures i intervenció socioeducativa. En aquest context, es detecta una infrarepresentació masculina, especialment en els llocs tècnics i d'atenció directa, atribuïble a patrons històrics del sector més que a dinàmiques internes. Tot i això, es considera adequat mantenir processos de selecció i desenvolupament professional que garanteixin la igualtat d'oportunitats i afavoreixin, quan sigui possible, una major diversitat de perfils, sempre respectant la voluntarietat de les candidatures.

Assetjament Sexual i per raó de sexe

Es disposa d'un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, alineat amb la normativa vigent i orientat a garantir un entorn laboral segur i respectuós. El protocol es facilita a totes les persones en el moment de la contractació i es manté accessible, assegurant la disponibilitat de la informació. Actualment, s'està treballant en la seva revisió i actualització amb l'objectiu d'adaptar-lo a les necessitats actuals i reforçar la cultura preventiva. Tot i no haver-se desenvolupat fins ara accions específiques de sensibilització o formació, aquest procés de revisió constitueix una oportunitat per incorporar mecanismes més sòlids d'informació, detecció i actuació, consolidant la prevenció de l'assetjament com un element clau del compromís amb la igualtat.

Violència de Gènere:

En el moment de realització del diagnòstic, no es disposa d'un compromís formalitzat ni d'un marc intern específic en matèria de violència de gènere, ni tampoc de mesures definides de suport, adaptació o acompanyament per a les persones que poguessin trobar-se en aquesta situació. Recentment, però, un dels seus equipaments exerceix de punt lila, fet que evidencia un compromís ferm contra la violència masclista.

No s'han registrat casos fins al moment, de manera que no existeix experiència pràctica en la gestió d'aquest tipus de situacions. No obstant això, el desenvolupament del Pla d'Igualtat ofereix una oportunitat per abordar aquest àmbit, establint mesures de protecció, circuits de comunicació, confidencialitat i recursos de suport que garanteixin l'acompanyament i la seguretat de les persones afectades.

Salut laboral

Es disposa d'un servei de Prevenció de Riscos Laborals externalitzat que assumeix les quatre especialitats preventives, garantint una gestió integral, actualitzada i conforme a la normativa vigent en matèria de seguretat i salut laboral. El Pla de Prevenció incorpora mesures específiques de protecció per a persones treballadores en situació especial, amb un procediment concret de gestació i lactància integrat dins l'avaluació general de riscos.

Aquest procediment preveu la identificació de riscos associats a l'embaràs o la lactància, la realització d'avaluacions específiques i l'aplicació del principi d'adaptació del treball, mitjançant ajustos organitzatius, tècnics o de jornada. En cas que no sigui possible garantir la protecció suficient amb aquestes adaptacions, s'estableixen mesures alternatives prioritzant sempre la seguretat de la persona treballadora. El sistema preventiu integra la protecció de la maternitat dins dels procediments de salut laboral, assegurant un entorn de treball segur i alineat amb els principis d'igualtat i no discriminació.

Cultura empresarial i comunicació

La cultura empresarial es caracteritza per un enfocament social, transformador i centrat en les persones, amb uns valors clarament alineats amb la igualtat d'oportunitats, la inclusió i la responsabilitat social. Els canals de comunicació externa (web i xarxes socials) utilitzen un llenguatge respectuós, inclusiu i no discriminatori, sense presència d'imatges sexistes ni representacions estereotipades, i posen l'accent en l'acompanyament, la intervenció comunitària i la inclusió social.

Pel que fa a la comunicació interna, els documents revisats presenten un llenguatge neutre, professional i inclusiu, orientat a la coordinació entre equips i a la formació contínua. En conjunt, la comunicació és coherent i alineada amb els valors organitzatius, integrant la perspectiva d'igualtat tant en l'àmbit intern com en l'extern.

e. Resultats de l'auditoria retributiva.

Segons disposa el Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, ("RD 902/2020"), per a poder concloure la negociació del Pla d'Igualtat i la seva aprovació per la Comissió Negociadora, s'ha dut a terme l'auditoria retributiva, que tindrà la mateixa vigència que el Pla d'igualtat. Per a l'elaboració de l'auditoria retributiva s'ha tingut en compte a totes les persones contractades durant l'any 2024. Durant l'any 2024 han treballat a la Cooperativa Insercoop un total de 75 persones amb una distribució per sexes feminitzada, representant el grup de dones al 85% del personal laboral, respecte al dels homes amb un 15%.

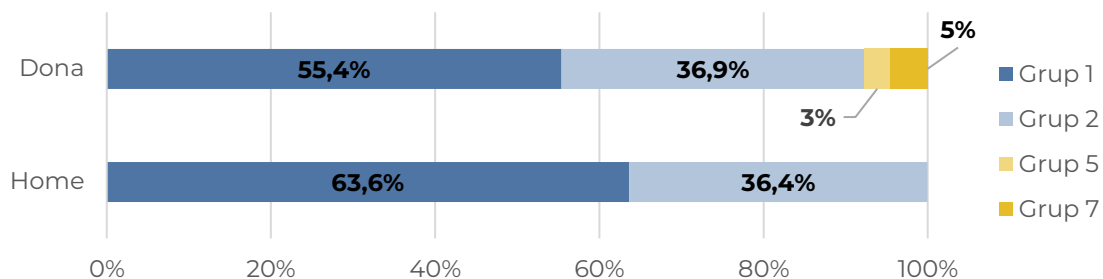
L'auditoria retributiva ha permès tenir la informació necessària per a verificar el sistema retributiu de l'empresa i definir les necessitats que pogués haver-hi amb l'objectiu de garantir la igualtat retributiva.

Els resultats obtinguts de l'Auditoria retributiva, atenent el que s'estableix en l'RD 902/2020, poden ser resumits en els següents:

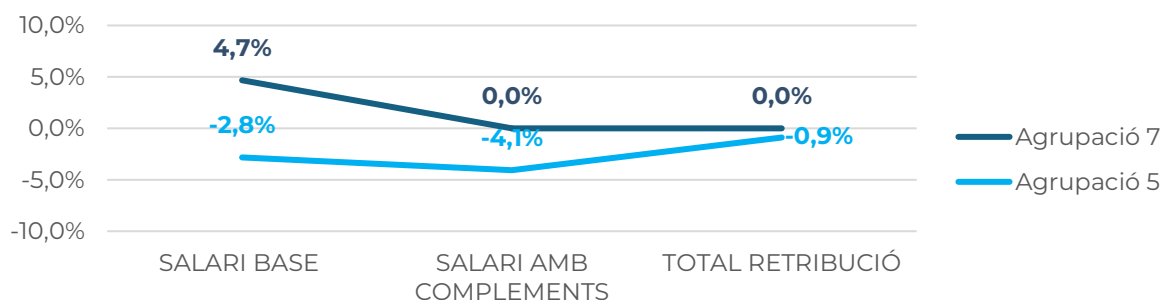
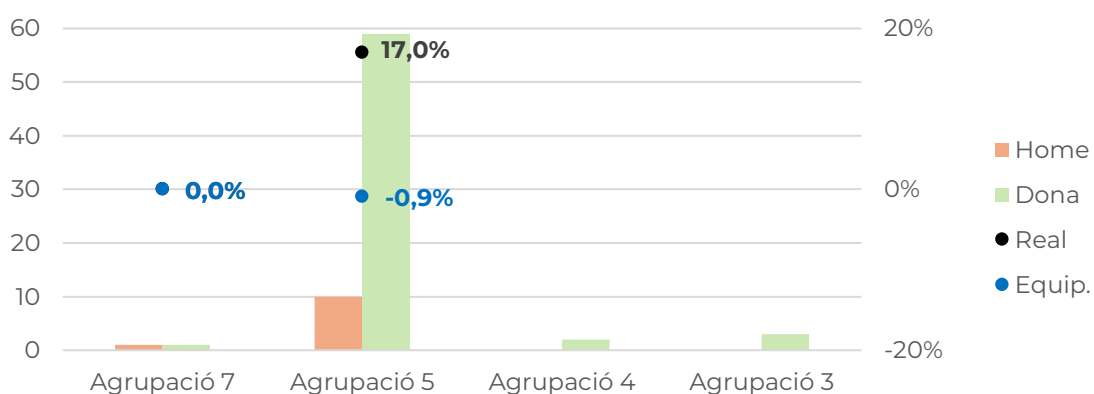
1. La bretxa salarial general calculada en mitjana se situa en un 25,4% amb l'import real, però disminueix fins a un 6,1% amb el càlcul equiparat.

	♂	♀	Bretxa salarial
Real	21.845 €	16.304 €	25,4%
Equiparada	27.113 €	25.468 €	6,1%

- / El nombre reduït d'homes fa que determinats valors extrems, com l'existència d'un lloc directiu masculí amb una retribució elevada, tinguin un impacte significatiu en les mitjanes. Quan s'exclou aquest valor, les diferències salarials es redueixen de manera notable, fet que també es confirma amb les dades de mediana, menys sensibles als valors atípics.
- / Cal considerar igualment l'efecte de les altes i baixes de personal durant el 2024, que han afectat majoritàriament dones, així com una menor dedicació anual mitjana i la presència de reduccions de jornada exclusivament femenines. Tots aquests elements incideixen en les retribucions efectives i limiten la comparabilitat directa de les mitjanes salarials.
- / L'anàlisi de la bretxa retributiva equiparada mostra una reducció significativa de totes les diferències salarials, situant la bretxa total en un 6,1%. Aquesta disminució s'explica principalment per l'eliminació de l'efecte de les jornades parcials i dels períodes de treball incomplets, així com pel major nombre de dones a qui s'han equiparat les retribucions. Les petites diferències que es mantenen es deuen, en gran part, a la distribució de la plantilla per grups professionals, amb una major presència masculina en els grups amb retribucions lleugerament superiors i una concentració femenina en els grups de salari més baix, com s'observa al següent gràfic:



- / L'anàlisi per grups i agrupacions de llocs de treball mostra que no existeixen bretxes retributives rellevants a Insercoop. En alguns grups no ha estat possible calcular la bretxa per manca de comparabilitat, ja que hi ha presència exclusiva de dones; aquests grups, però, tenen un pes reduït dins la plantilla.
- / En els grups on la comparació és possible, les bretxes reals es redueixen de manera significativa amb el càlcul equiparat, arribant a valors nuls o pràcticament inexistents. Destaca especialment l'agrupació majoritària de la plantilla, que concentra més del 90% de les persones treballadores, on la bretxa equiparada és del -0,9%. Igualment, en l'equip directiu la bretxa salarial és nul·la tant en termes reals com equiparats.
- / La bretxa global equiparada s'explica per factors estructurals ja identificats, com la presència d'un valor atípic en un col·lectiu masculí molt reduït i la concentració de dones en agrupacions amb retribucions lleugerament inferiors. Un cop s'analitzen els llocs de treball d'igual valor, aquestes distorsions desapareixen i es confirma l'absència de desigualtats retributives significatives per raó de sexe.



- ✓ L'anàlisi dels conceptes retributius amb bretxes iguals o superiors al 25%, d'acord amb el Reial decret 902/2020, se centra en quatre conceptes de l'agrupació 5 que requereixen una revisió específica.
 - ◆ **Millora Programa (-36,5%)**: la bretxa negativa s'explica perquè aquest complement està vinculat als pressupostos dels programes. Durant el període analitzat, els programes amb assignacions econòmiques més elevades han estat ocupats majoritàriament per dones, fet que situa la seva mitjana per sobre de la masculina.
 - ◆ **Complement IT Empresa (-599,3%)**: la diferència observada no respon a criteris salarials, sinó a circumstàncies puntuals de salut. Aquest concepte depèn de la durada de les baixes mèdiques i del salari de referència. En el període analitzat s'han produït més situacions d'incapacitat temporal entre les dones, amb un cas de llarga durada que incrementa de manera significativa la mitjana femenina.
 - ◆ **Percepcions extraordinàries per vacances no gaudides (-38%)**: la bretxa negativa s'explica perquè les baixes de personal han afectat majoritàriament dones, que acumulaven un nombre lleugerament superior de dies de vacances pendants de compensar en el moment de la sortida.
 - ◆ **Percepcions extraordinàries per indemnització (76,3%)**: la bretxa elevada registrada respon a factors regulats per la normativa laboral, com el tipus d'extinció contractual, l'antiguitat i el salari de referència. En el període analitzat, les dones han percebut majoritàriament indemnitzacions de menor import, mentre que els homes que n'han rebut presentaven quanties més elevades.
- ✓ L'anàlisi d'aquests conceptes confirma que les bretxes detectades tenen una causa objectiva i no deriven de criteris discriminatoris per raó de sexe.

f. Objectius del pla d'igualtat

Objectius generals

Després d'analitzar els resultats obtinguts en el diagnòstic de situació i l'auditoria retributiva, la comissió d'igualtat ha establert els següents objectius generals en relació amb la igualtat de gènere amb la finalitat de corregir, millorar i avançar cap a una major situació d'igualtat, així com mantenir aquelles accions que ja afavoreixen a una situació d'igualtat.

- Promoure de manera efectiva la igualtat entre dones i homes, assegurant igualtat d'oportunitats en tots els nivells i àrees de l'organització, tant en l'accés com en el desenvolupament professional, així com en les condicions laborals.
- Difondre la igualtat de gènere com un valor de la cultura empresarial, promovent espais de treball segurs i inclusius, contribuint així a una organització més justa i cohesionada.
- Garantir que les remuneracions siguin iguals per a treballs d'igual valor, independentment del gènere dels empleats, fent seguiment al registre retributiu.
- Crear un ambient de treball lliure de qualsevol forma d'assetjament sexual o discriminació de gènere.

En el proper apartat es descriuen els objectius específics de cada àmbit així com les mesures concretes que s'implementaran durant la vigència de l'acord.

g. Objectius específics i mesures del Pla d'igualtat

Àmbit de Compromís amb la igualtat i cultura empresarial

Objectiu específic	Integrar el compromís amb la igualtat en la organització i les seves relacions amb tercers		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
1. Elaborar i difondre entre el personal un informe anual on es recullen els indicadors de seguiment de les accions implementades en l'any.	- Informe anual - Confirmació de lectura	Comissió d'igualtat	1t de cada any
2. Promoure accions de sensibilització en els dies commemoratius: 8 de març, 25 de novembre...	- Document que registri els actes celebrats.	Comissió d'igualtat	1,2 i 4T de cada any

Àmbit de Selecció

Objectiu específic	Els procediments utilitzats en la selecció i contractació han de complir els principis d'Igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i evitar concórrer en qualsevol tipus de discriminació		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
3. Incorporar en el Manual de Benvinguda de les noves incorporacions un apartat sobre el compromís amb la igualtat i una còpia del Pla d'Igualtat.	- Núm. de persones incorporades amb entrega de Pla d'Igualtat	Departament de RRHH	Continuat
4. A igualtat de mèrits i capacitats d'un lloc de treball, fomentar la incorporació de persones del sexe infrarepresentat principalment en els llocs masculinitzats o feminitzats, amb la finalitat d'eliminar la segregació horitzontal.	- Núm. d'accions positives realitzades	Departament de RRHH	Continuat
5. Registrar quantitativament de manera segregada les fases del procés de selecció per avaluar la tendència en les contractacions	- Núm. de dones i homes presents en cada fase de selecció de cada procés	Departament de RRHH	Continuat 1t de cada any
6. Crear un procediment estandarditzada de entrevistes de selecció per evitar biaixos de gènere i assegurar la no discriminació.	Document del procediment estandarditzat d'entrevistes	Departament de RRHH	1T 2027

Àmbit de Classificació Professional

Objectiu específic	Aconseguir una distribució equilibrada en els departaments masculinitzats i feminitzats.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
7. Fer seguiment de la distribució en els departaments masculinitzats i feminitzats	- Núm. segregat per sexe de persones en els departaments masculinitzats i feminitzats	Departament de RRHH	1t de cada any

Àmbit de Formació

Objectiu específic	Sensibilitzar i formar en igualtat d'oportunitats al personal			
Accions		Indicadors	Responsable	Calendari
8. Fer una consulta al personal sobre quin tipus de formació volen rebre cada any (llenguatge inclusiu, conciliació laboral i corresponsabilitat, violències masclistes, etc.)		- Correu amb la consulta - Resultat de la consulta	Comissió d'Igualtat	Continua cada any
9. Fer una formació en igualtat cada any en funció de les necessitats del personal		- Nom de la formació i núm. segregat per sexe de persones formades	Departament de RRHH	Continua cada any
10. Continuar registrant les dades segregades per sexe de les formacions que es realitzen i el volum d'hores.		- Base de dades que registri les persones formades de cada sexe, i el volum d'hores per a cada tipus de formació.	Departament de RRHH	1T de cada any

Àmbit de Promoció

Objectiu específic	Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en el desenvolupament professional de dones i homes, utilitzant un procediment de promoció objectiu i transparent			
Accions		Indicadors	Responsable	Calendari
11. Disposar de dades segregades per sexe de les promocions que es realitzen		- Base de dades que registri les persones promocionades de cada sexe i les valorades a promocionar	Departament de RRHH	1T de cada any

Àmbit de Condicions de treball

Objectiu específic	Garantir en l'empresa condicions de treball igualitàries i que permetin l'atenció de les responsabilitats laborals i particulars (si és el cas, familiars)			
Accions		Indicadors	Responsable	Calendari
12. Realitzar un estudi per redistribuir l'horari de la jornada laboral		- Resultat de l'estudi	Comissió d'Igualtat	3T 2026

13. Valorar la opció i viabilitat d'incorporar flexibilitat horari d'entrada i sortida	- Resultat de la valoració	Equip directiu	4T 2027
14. Facilitar l'accés del personal al control del registre horari	- Captura de pantalla del control horari - Comunicació al personal de que poden consultar el seu registre horari	Departament de RRHH	1T 2026

Àmbit de Corresponsabilitat i conciliació

Objectiu específic	Afavorir les mesures de conciliació de la vida personal i professional de la plantilla, fent un seguiment dels permisos sol·licitats i les necessitats i demandes del personal.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
15. Disposar de dades segregades per sexe dels permisos de conciliació que es sol·liciten i s'efectuen per any	- Base de dades que registri les sol·licituds i el sexe de la persona sol·licitant per a cada tipus de permís.	Departament de RRHH	1T de cada any
16. Fer un estudi sobre la possibilitat d'ampliar el teletreball	- Anàlisi de resultats de l'estudi	Comissió d'igualtat	2T 2028

Àmbit de Retribució

Objectiu específic	Assegurar i fer seguiment de la igualtat retributiva de les persones treballadores		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
17. Supervisar el Registre retributiu i analitzar els seus resultats.	- Conclusions Registre retributiu - Acta de reunió	Comissió d'Igualtat	2T de cada any

Àmbit de Comunicació

Objectiu específic	Establir un canal de comunicació vers la igualtat i potenciar la implementació de la comunicació no sexista		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
18. Revisar i difondre al personal una guia de Comunicació no sexista i llenguatge inclusiu	- Guia CNS - Confirmació de lectura	Comissió d'igualtat	3T 2026

19. Publicar el Pla d'Igualtat a la pàgina Web i difondre'l a tota la plantilla.	- Publicació del PI a la web - Correu informatiu a tota la plantilla	Comissió d'igualtat	2T 2026
--	---	---------------------	---------

Àmbit de Salut laboral

Objectiu específic	Vetllar per la salut laboral de tot el personal, en especial per a les persones en situació d'embaràs, part recent i lactància		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
20. Fer seguiment de la situació i el lloc de treball de les persones embarassades.	- Núm. de dones embarassades / Núm. de modificacions del treball	Departament PRL	1T de cada any

Àmbit de Violència de gènere

Objectiu específic	Assegurar i fer difusió dels drets reconeguts per a les víctimes de violència masclista.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
21. Informar al personal dels drets reconeguts en matèria laboral per a les víctimes de violència masclista	- Confirmació de lectura	Comissió d'igualtat	4T 2026, 2027, 2028 i 2029
22. Realitzar accions formatives per a l'actuació davant d'usuàries víctimes de violència masclista	- Hores de formació i número de persones formades.	Comissió d'igualtat	4T 2028

Àmbit d'Assetjament sexual i/o per raó de sexe

Objectiu específic	Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe, fent difusió del Protocol d'assetjament sexual.		
Accions	Indicadors	Responsable	Calendari
23. Revisar i actualitzar el Protocol d'Assetjament sexual i per raó de gènere	- El document del Protocol d'Assetjament sexual i per raó de gènere	Comissió d'Assetjament Sexual	1T 2026
24. Enviar recordatoris periòdics de l'existència del Protocol d'Assetjament Sexual i per raó de gènere..	- Confirmació de lectura del recordatori	Comissió d'Assetjament Sexual	3T de cada any
25. Elaborar cartells preventius contra l'Assetjament sexual i per raó de gènere per situar-los en els centres on s'atenen a les persones usuàries de programes	- Núm. de cartells - Núm. Zones amb cartell	Comissió d'Assetjament Sexual	3T 2026

h. Calendari d'actuacions

Aquest calendari és orientatiu, i serà revisat amb les persones tècniques responsables de l'execució de les accions per tal d'ajustar-lo a de manera fidedigna a les necessitats de l'entitat.

	2026	2027	2028	2029
CONTINUES	3, 4, 8 i 9			
1T	2 (8M) 14 23	1 - Informe anual: 5, 7, 10, 11, 15, 20 2 (8M) 6	1 - Informe anual: 5, 7, 10, 11, 15, 20 2 (8M)	1 - Informe anual: 5, 7, 10, 11, 15, 20 2 (8M)
2T	2 (28J) 17 19	2 (28J) 13 17 25	2 (28J) 16 17	2 (28J) 17
3T	12 18 24 25	24	24	24
4T	2(25N) 21	2(25N) 13 21	2(25N) 21 22	2(25N) 21 <i>Inici de negociació del IV Pla d'Igualtat</i>

i. Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.

La fase de seguiment, avaluació i revisió periòdica contemplada en el present Pla d'Igualtat permetrà conèixer el desenvolupament del mateix i els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació, permetent d'aquesta manera adoptar en qualsevol moment les mesures correctores oportunes a l'efecte d'actualitzar el pla a la realitat empresarial del moment.

El present Pla d'Igualtat té caràcter dinàmic i es concep com un document viu, susceptible d'adaptar-se a les necessitats reals de l'organització. Sense perjudici del seu registre, s'acorda que les mesures incloses podran ser objecte de seguiment i revisió periòdica, amb una periodicitat semestral o, si escau, trimestral, amb la finalitat d'introduir modificacions, millores o noves accions per circumstàncies organitzatives, normatives o derivades de l'experiència en la seva aplicació.

Mitjançant les reunions que es duguin a terme pel Comitè d'Igualtat, s'establiran els avanços, així com els aspectes a millorar i/o a modificar del present Pla d'Igualtat, ja sigui per canvis legislatius o organitzatius de l'entitat. Amb les modificacions que s'acordin en aquestes reunions, s'adequarà el Pla d'Igualtat en altres versions.

D'una banda, es realitzarà un seguiment programat de les mesures a adoptar disposades en el Pla d'Igualtat a través de les reunions del Comitè d'Igualtat, les quals es duran a terme, ordinàriament, amb caràcter semestral. A través d'aquestes trobades, es determinaran les necessitats i/o dificultats sorgides durant l'execució d'aquest, i es debatran i prendran les decisions pertinents sobre el Pla d'Igualtat i les seves mesures, incloent-se possibles modificacions i/o millores que pugui tenir aquest document.

Els acords que s'adoptin pel Comitè d'Igualtat seran vàlids si aconseguixen els vots favorables de la majoria simple dels integrants, tenint cada membre dret a un vot i, en cas de produir-se un empat de vots, la Presidència del comitè comptarà amb vot de qualitat. Els i les membres del Comitè d'Igualtat no podran delegar en un tercer la seva participació en les reunions i, en el cas que persones externes al comitè assisteixin a la reunió, aquestes podran participar amb veu, però sense vot.

El resultat dels acords adoptats quedarà reflectit per escrit mitjançant les actes del Comitè d'Igualtat i, en cas que algun membre desitgi fer constar expressament i per escrit la seva discrepància amb alguna de les decisions adoptades, s'inclouran les observances corresponents en l'acta. En el cas que no s'aconseguissin les majories necessàries, i en cas d'una discrepància greu on les parts no puguin resoldre-ho de manera autònoma, el Comitè d'Igualtat acudirà als òrgans de solució autònoma de conflictes laborals.

Finalment, cada setembre s'emetrà un Informe Anual en el qual s'estableixi el nivell de desenvolupament de les accions realitzades en el Pla d'Igualtat durant la vigència d'aquest. Aquest informe haurà de recollir informació sobre:

- Els resultats obtinguts amb l'execució del Pla d'Igualtat.
- El grau d'execució de les mesures establertes.
- La identificació de les possibles accions de millora.

Es manté la comissió negociadora del Pla d'Igualtat com a comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica:

Per part de la representació de l'empresa:

- Francesca Maria Errico – Directora tècnica
- Xavier Orteu – Director general

Per part de la representació legal de les persones treballadores:

- Miriam Barahona – Tècnica d'Orientació Espais de Recerca de Feina
- Antoni Santos – Tècnic d'orientació laboral programa MAIS

Participació voluntària :

- Lluç Cladera – Tècnica d'Orientació

La comissió de seguiment, avaluació i revisió periòdica del Pla d'Igualtat fa constatar i es responsabilitza amb la signatura d'aquest Pla d'igualtat de les següents funcions:

- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat en l'organització.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Quantes altres funcions poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin pel propi comitè, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que fos aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i aplicació.

j. Procediment de modificació

En l'apartat anterior, relatiu al sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica, es contempla la possibilitat de realitzar modificacions al Pla d'Igualtat en el marc del seu seguiment ordinari.

No obstant això, amb la finalitat de garantir l'adequació permanent del Pla a la realitat de l'organització i al marc normatiu vigent, el present Pla d'Igualtat també haurà de ser revisat i, si escau, modificat quan concorrin algunes de les circumstàncies següents:

- Quan hagi de fer-se a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació previstos.
- Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'organització.
- Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'organització, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- Quan una resolució judicial condemni a l'organització per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del Pla d'Igualtat als requisits legals o reglamentaris.
- Quan per circumstàncies degudament motivades resulti necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en la mesura necessària.

Reunits a Barcelona, el dimarts 23 de desembre de 2025, les persones integrants de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat d'Insercoop, en prova de conformitat, signen el present acord, atorgant-li plena validesa:

Representació d'empresa	Representació legal de les persones treballadores