

PLA D'IGUALTAT 2020 - 2024

associació**alba**



associació**alba**

Avg. Onze de Setembre s/n
25300 Tàrrrega (Lleida)
973 312 221
info@aalba.cat
www.aalba.cat



1/ INTRODUCCIÓ

1.1 Compromís institucional respecte a la igualtat entre dones i homes

L'Associació Alba es caracteritza per ser una organització feminitzada com succeeix a moltes entitats del tercer sector. Aquest fet per si sol no implica que no es puguin produir desigualtats per qüestió de gènere i, d'altra banda, aquesta realitat pot ser originada per les desigualtats estructurals que impregnen la nostra societat (segregació ocupacional o condicions laborals, per exemple).

Per això, l'Associació Alba estableix com un dels seus valors la promoció de la igualtat d'oportunitats i declara novament el seu compromís per establir i desenvolupar polítiques que incorporin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar de forma directa o indirecta per raó de sexe o identitat sexual.

Aquest compromís s'ha de concretar en el foment de mesures que serveixin per aconseguir la igualtat real a l'organització, establint aquest propòsit com un principi estratègic de la política corporativa i de recursos humans.

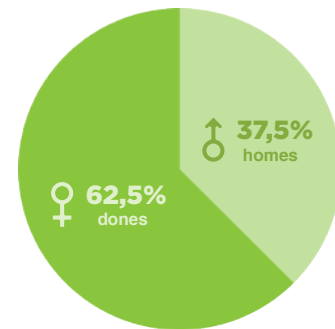
1.2 Comissió d'Igualtat

Des de l'Associació Alba s'ha impulsat la constitució d'una Comissió d'Igualtat per vetllar per la creació del nou Pla d'Igualtat. La Comissió d'Igualtat és l'encarregada de fer la diagnosi de la situació actual en què es troba l'entitat i afavorir la participació de la plantilla en el procés de reflexió i proposició d'objectius i accions de millora. Posteriorment n'haurà de fer el seguiment i l'avaluació, tenint present que la participació i comunicació han de ser eixos transversals durant tot el procés.

Per a la composició de la Comissió s'ha intentat que fos el més paritària i representativa possible de les diferents categories professionals i àrees de treball, així com la integració de membres del Comitè d'Empresa.

Comissió d'Igualtat formada per 8 membres:

- 5 dones
- 3 homes



1.3 Àmbit d'actuació i vigència

El present Pla d'Igualtat substitueix íntegrament el primer Pla d'Igualtat del 2010 i és d'aplicació per a totes les persones treballadores de l'Associació Alba.

La implementació de les mesures i accions previstes s'ha de realitzar abans de la fi de la vigència del present Pla d'Igualtat que s'estableix per a 4 anys o abans si hi ha alguna modificació sobre la normativa.



2/ FASE DE DIAGNOSI

2.1 Metodologia

La fase de diagnosi ha estat liderada per la **Comissió d'Igualtat** i ha estat fruit d'un procés participatiu consistent en una anàlisi quantitativa i qualitativa de l'organització **per revelar si es produeixen o no desigualtats de gènere, per conèixer les bones pràctiques existents o per detectar si s'han de prendre noves mesures**. Per això, s'han analitzat dades objectives i subjectives a partir de la recopilació de dades estadístiques en referència a les matèries que obliga la normativa.

S'ha dut a terme una enquesta a tota la plantilla amb una participació del **22%**, una **dinàmica grupal** en un dels centres i **dues entrevistes** a persones de la plantilla (un home i una dona). S'ha intentat que tothom pogués expressar la seva veu i tenir un mostreig equilibrat i representatiu.

Les dades recopilades han estat desagregades per sexe per poder extreure els principals indicadors de la situació real de l'Associació Alba envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Per últim, s'ha anat informat a la plantilla de les diferents accions dutes a terme, s'ha negociat amb la Representació dels Treballadors/es i s'ha presentat el Pla resultant.



2.2 Principals conclusions

Les conclusions extretes de la fase de diagnosi han servit per conèixer els punts forts i els punts febles de l'entitat en relació a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Aquest serà el punt de partida per als objectius i les accions del pla.



L'entitat afavoreix de manera notable i significativa que tant homes i dones tinguin les mateixes possibilitats en els diferents àmbits analitzats, tot i que quan es pregunta de manera genèrica només el 65% pensa que en el seu entorn laboral existeix una igualtat real.



La desigualtat es deu a la feminització del sector i al tradicional repartiment de les càrregues familiars, que pot influir negativament en l'assumpció real de la igualtat. A més, **s'apunta la necessitat d'incloure el col·lectiu LGTBI**.



Es constata que hi ha poques diferències entre homes i dones en els diferents àmbits, que algunes responen als patrons culturals de la divisió del treball, que **falta estructurar i sistematitzar alguna informació**, i que **cal explicitar la igualtat d'oportunitats** en els diferents documents que guien els processos i procediments de l'entitat.



En definitiva, **som una entitat amb una forta presència de dones (79,93% de la plantilla) que es guia pel valor de la igualtat, però cal que aquest s'estableixi de manera concreta i transversal** en els diferents àmbits per treballar de manera més conscient i visible la igualtat d'oportunitats i fer-ho de manera sistemàtica.

2/ FASE DE DIAGNOSI

Àmbits	Punts forts	Punts dèbils
1. Cultura i gestió organitzativa	<p>Es tracta d'una entitat formada majoritàriament per dones (gairebé un 80% de la plantilla).</p> <p>El model de lideratge basat en la participació, la transparència i l'autogestió dels equips.</p>	<p>No s'inclou la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de manera explícita en els documents que defineixen l'entitat.</p>
2. Condicions de treball	<p>Equip directiu i comandaments intermedis estan majoritàriament formats per dones.</p>	<p>Distribució diferent d'homes i dones segons l'àrea o servei.</p> <p>Les dones són les que tenen més contractes a jornada parcial.</p> <p>Més contractes temporals en els últims anys.</p>
3. Accés a l'organització	<p>Alta contractació de persones amb situació de risc d'exclusió, que en molts casos són dones.</p> <p>Protocol d'acollida a nous treballadors/es.</p> <p>Publicació d'ofertes amb llenguatge no sexista.</p>	<p>No hi ha establert un protocol de selecció de persones on es vetlli per la igualtat d'oportunitats de manera explícita.</p> <p>Atracció de l'altre sexe en algunes àrees de treball on predomina un sexe determinat.</p>
4. Formació	<p>S'intenta que les formacions coincideixin amb els horaris laborals, es facin en llocs pròxims i cobrir-ne el seu cost.</p> <p>En algunes formacions genèriques s'inclou un mòdul sobre igualtat.</p> <p>El nº d'hores de formació entre homes i dones és molt similar.</p>	<p>Falta formació en igualtat per a persones gestores d'equips i pels membres de la Comissió d'Igualtat.</p>
5. Promoció i desenvolupament professional	<p>Des de l'entitat no es discrimina per raó de sexe ni cap altra condició.</p>	<p>Les promocions internes no estan sistemàticament informades.</p> <p>Hi ha la percepció que les càrregues familiars poden afectar..</p>

2/ FASE DE DIAGNOSI

Àmbits	Punts forts	Punts dèbils
6. Retribució	<p>La retribució d'homes i dones és igual en cadascun dels grups professionals.</p> <p>L'entitat vetlla per millorar el conveni laboral propi de l'entitat.</p>	<p>Els salaris baixos del sector social poden influir en la contractació de determinat sexe.</p>
7. Temps de treball i corresponsabilitat	<p>Es compta amb millores de les condicions de treball establertes pel conveni.</p> <p>Millores dels permisos establerts per la llei de conciliació de la vida familiar i laboral.</p> <p>Hi ha alguns perfils professionals que tenen més dificultats per gaudir de certes mesures de conciliació, però l'entitat ho intenta compensar amb altres mesures.</p>	<p>Falta de comunicació i claredat alhora de difondre les mesures de conciliació</p>
8. Comunicació no sexista	<p>Es vetlla per fer un ús no sexista i inclusiu del llenguatge.</p>	<p>No existeix una Guia de comunicació no sexista a l'entitat.</p>
9. Salut laboral	<p>S'estableixen mesures preventives i de promoció de la salut.</p> <p>Espais d'atenció emocional i cura de les persones treballadores.</p> <p>La prevenció de riscos inclou perspectiva de gènere i mesures addicionals per a dones embarassades o en període de lactància.</p>	
10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe	<p>Existeix un protocol de prevenció i actuació, i unes persones de referència per aquests casos.</p> <p>Es té en compte el col·lectiu de les persones amb discapacitat de manera específica.</p>	<p>Una part important de la plantilla desco-neix l'existència d'aquest protocol i les persones a les que adreçar-se.</p>

3/ DISSENY DEL PLA

3.1 Objectiu general



Incorporar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en les polítiques de l'entitat de manera transversal i explícita.



Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat per garantir que no es produeixin desigualtats en els diferents àmbits.

3.2 Objectius específics

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

Objectiu específic	Detectar i eliminar qualsevol fet que pugui generar una discriminació per raó de gènere o identitat sexual.
Acció	Incorporar com a valor explícit de l'entitat la igualtat d'oportunitats entre dones i homes de qualsevol orientació sexual en el nou marc estratègic i com a objectiu dins de la responsabilitat social de l'entitat.
Responsable	Gestora Serveis Comuns.
Dates inici-fi	Gener - Desembre 2021.
Canals de comunicació i difusió	Intranet, web, reunions, marc estratègic.
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha incorporat com a valor explícit? S'ha informat a la plantilla i als diferents públics als que ens dirigim?
Recursos	Recursos humans: les persones responsables de gestionar els documents i la persona de Comunicació.

Àmbit 1. Cultura i gestió organitzativa

Objectiu específic	Reivindicar la importància de les tasques relacionades amb l'atenció i la cura de les persones.
Acció	Difondre la importància de l'atenció de les persones per tal de posar en valor un sector tradicionalment femení.
Responsables	Direcció i Gestora de Comunicació.
Dates inici-fi	Gener 2021 - fins a vigència del Pla.
Canals de comunicació i difusió	Mitjans de comunicació interns i externs.
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha fet difusió de la seva importància? Hem aparegut a mitjans?
Recursos	Recursos humans: Direcció i Comunicació.

3/ DISSENY DEL PLA

Àmbit 2. Condicions de treball

Objectiu específic	Analitzar si es pot reduir la contractació temporal que és més freqüent en el cas de les dones*.
Acció	Estudiar quan es produeixen els pics en cadascun dels serveis per si es pogués donar continuïtat a algun dels contractes.
Responsables	Responsable i Gestores del CET.
Dates inici-fi	Gener 2021 - fins a vigència del Pla.
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha reduït la contractació temporal de dones?
Recursos	Recursos humans: Responsable i Gestores del CET.

*Aquestes contractacions temporals acostumen a fer-se per cobrir pics de feina d'alguns serveis del CET com són la bugaderia o la neteja, serveis en els que majoritàriament s'hi presenten dones com a candidates per a cobrir els llocs de treball.

Àmbit 3 i 5. Accés i promoció a l'organització

Objectiu específic	Garantir la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció i promoció defugint dels estereotips de gènere.
Acció	Redactar una Guia de Selecció de Personal que inclogui els aspectes que s'han de valorar en els currículums i les entrevistes. Formar a les persones que realitzen la selecció de personal en perspectiva de gènere.
Responsable	Gestora d' Enfoc.
Dates inici-fi	Gener - Juliol 2021.
Canals de comunicació i difusió	Emailing a gestors i intranet. Jornada formativa.
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha redactat la Guia i s'ha fet arribar als gestors? Els gestors la utilitzen pels processos de selecció que realitzen? S'ha dut a terme la formació?
Recursos	Recursos humans: persona d'Enfoc i persona formadora externa. Recursos econòmics: costos formació.

3/ DISSENY DEL PLA

Àmbit 4. Formació

Objectiu específic	Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat a la Comissió d'Igualtat i a l'equip gestor.
Acció	Realitzar una acció formativa als integrants de la Comissió i a les persones que gestionen equips per millorar les seves competències en aquesta matèria.
Responsable	Gestora d' Enfoc.
Dates inici-fi	2n trimestre 2021.
Canals de comunicació i difusió	Emailing personal i notícies web. Jornada formativa.
Indicadors de seguiment i avaluació	Assistència i valoració de la formació.
Recursos	Recursos humans: Gestora Enfoc Persona formadora externa Gestora de Comunicació Recursos econòmics: cost de la formació

Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat

Objectiu específic	Potenciar el teletreball i la borsa d'hores personals com a mesures de conciliació.
Acció	Implantar i regular el teletreball i la borsa d'hores enlloc de dies com a mesures de conciliació després d'haver valorat en quina mesura es pot dur a terme en els diferents centres i serveis de l'entitat.
Responsable	Gestora Serveis Comuns, Gestora del CET i responsable d' Informàtica.
Dates inici-fi	Gener 2021 - Gener 2022.
Canals de comunicació i difusió	Conveni, intranet, reunions d'equip.
Indicadors de seguiment i avaluació	S'han regulat aquestes mesures? S'han implantat? S'han difós? Quantes persones s'hi han adherit?
Recursos	Recursos humans: indicats en l'apartat de responsables. Recursos econòmics: despeses en TIC.

3/ DISSENY DEL PLA

Àmbit 8. Comunicació no sexista

Objectiu específic	Comunicar de manera inclusiva i respectuosa.
Acció	Redactar una Guia de Comunicació Inclusiva per vetllar per l'ús no sexista del llenguatge i que inclogui també el respecte a les persones amb discapacitat, trastorn mental i risc d'exclusió.
Responsable	Gestora de Comunicació.
Dates inici-fi	Gener - Juny 2021.
Canals de comunicació i difusió	Web, intranet i emailing.
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha creat la Guia, s'ha difós, se'n fa ús?
Recursos	Recursos humans: Persona de comunicació.

Àmbit 10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

Objectiu específic	Prevenir l'assetjament sexual i per raó de sexe o identitat sexual a l'entitat.
Acció	Donar a conèixer el protocol existent en aquesta matèria, així com les persones de referència en cas que es produeixi un cas. Formar algunes persones clau en prevenció de l'assetjament. Adherir-nos a campanyes contra la violència masclista.
Responsables	Comitè d'Empresa i Gestora de Comunicació.
Dates inici-fi	Gener 2021 - fins a vigència del Pla.
Canals de comunicació i difusió	Intranet, reunions i accions formatives.
Indicadors de seguiment i avaluació	S'ha difós el protocol? S'han format algunes persones? S'han dut a terme accions contra la violència masclista?
Recursos	Recursos humans: persona de comunicació i formadora externa. Recursos econòmics: cost de la formació

4/ SEGUIMENT I AVALUACIÓ

4.1 Seguiment i avaluació

La Comissió d'Igualtat farà un seguiment periòdic cada semestre per avaluar el nivell de consecució i implementació de les accions descrites en el Pla d'Igualtat, i introduir aquelles modificacions que siguin necessàries per al seu bon desenvolupament.

També **es farà un retorn periòdic dels aspectes assolits** a la plantilla i **es disposarà d'un correu electrònic igualtat@aalba.cat per tal de recollir suggeriments** que puguin servir per millorar aquest Pla o la manera en què s'està duent a terme.

CONTACTE



associació **alba**

Avg. Onze de Setembre s/n
25300 Tàrrrega (Lleida)
973 312 221
info@aalba.cat
www.aalba.cat

