

# Pla d'Iguatitat Associació Alba 2025-2029

Persones  
amb empenta

àlba

## ÍNDEX:

|                                                                              |    |
|------------------------------------------------------------------------------|----|
| a) Determinació de les parts que el concerten.....                           | 3  |
| b) Àmbit personal, territorial i temporal.....                               | 3  |
| c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa.....                      | 4  |
| d) Diagnòstic de la situació retributiva.....                                | 9  |
| e) Resultats de l'auditoria retributiva.....                                 | 11 |
| f) Objectius qualitatius i quantitatius del Pla d'Igualtat.....              | 12 |
| g) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització..... | 13 |
| h) Identificació dels mitjans i recursos.....                                | 16 |
| i) Calendari d'actuacions.....                                               | 16 |
| j) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica.....                  | 17 |
| k) Composició i funcionament de la Comissió d'Igualtat.....                  | 17 |
| l) Procediment de modificació i resolució de discrepàncies.....              | 18 |

## Pla d'Igualtat 2025-2029

### a) Determinació de les parts que el concerten

El present Pla d'Igualtat ha estat elaborat per l'Associació Alba amb la col·laboració de la Comissió d'Igualtat, que inclou representants de la plantilla i membres del Comitè d'Empresa. Aquest document ha estat negociat i aprovat en la Mesa Negociadora amb la participació dels representants legals dels treballadors. També s'han consultat experts en igualtat de gènere i s'han tingut en compte bones pràctiques d'altres entitats del sector.

La composició de la Mesa Negociadora és:

- Núria Castellà Planes- Gestora de Serveis Comuns- Comissió d'Igualtat
- Ariadna Ginestà Capdevila - Tècnica de Serveis Comuns- Comissió d'Igualtat
- Cristina Miró Sanmartí - Gestora d'Administració- Comissió d'Igualtat
- Mònica Briansó Pérez – Tècnica de comunicació – Comissió d'Igualtat
- Mar Escotè Saltó - Gestora d'Enfoc - Representació dels treballadors
- Noemí Costafreda Marimon - Gestora de Transport - Representació dels treballadors
- Mireia Muixí Albareda - Psicòloga del Centre Especial de Treball- Representació dels treballadors
- Liz González Gracia - Educadora del Centre Ocupacional - Representació dels treballadors

### b) Àmbit personal, territorial i temporal

El present Pla d'Igualtat substitueix íntegrament el primer Pla d'Igualtat 2020-2024 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.

El Pla d'Igualtat 2025-2029 entra en vigor en data 05-02-2025 i finalitza el 05-02-2029.

Els centres de treball on es troben les persones treballadores de l'Associació Alba són els següents:

| Centre                                                            | Adreça                                           |
|-------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| CDIAP – Atenció precoç                                            | C. Sant Antoni Maria Claret, 17, 1r A-B, Tàrraga |
| TALLER ALBA – Seu central, centre de recursos, àrea laboral       | Av. Onze de setembre, s/n Tàrraga                |
| TALLER ALBA – itinerants neteja, jardineria, serveis domiciliaris | Av. Onze de setembre, s/n Tàrraga                |
| Llar Residència Can Aleix                                         | Plaça del Carmen, 5, Tàrraga                     |

|                                                |                                                              |
|------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------|
| Llar Residència Mestre Martí                   | C. Mestre Martí, 2, 2on, Tàrraga                             |
| Llar Residència Alba                           | C. Betlem, s/n, Tàrraga                                      |
| Àrea d'Orientació, Formació i Inserció Laboral | C. Carme, 34, Edifici dels Marquesos de la Floresta, Tàrraga |
| Centre Ocupacional Espígol                     | C. 1 Octubre, Cervera                                        |
| Centre de Recursos de Guissona                 | C. Notari Faus, 9 baxs, Guissona                             |
| Centre de Recursos de Verdú                    | Plaça Major, 23, Verdú                                       |
| Centre de Recursos d'Agramunt                  | Av. Marià Jolonch, 9-11, Agramunt                            |
| Escola Alba                                    | Passeig Simó i Canet, s/n, Tàrraga                           |

El present Pla d'Igualtat serà d'aplicació exclusiva als centres de treball ubicats a la província de Lleida, recollits al llistat de la taula anterior, incloent-hi totes les instal·lacions i dependències on es desenvolupi l'activitat laboral dins d'aquest territori.

### c) Informe del diagnòstic de situació de l'empresa

#### Metodologia

La fase de diagnosi ha estat liderada per la Comissió d'Igualtat i ha consistit en l'anàlisi quantitativa de les dades del 2023 amb l'eina de diagnosi facilitada pel Departament d'Igualtat i Feminismes de la Generalitat de Catalunya i l'avaluació dels 12 àmbits que engloba.

A més, s'ha fet el buidatge d'una enquesta enviada a totes les persones treballadores en la qual hi havia preguntes tancades i obertes, per tal de poder recollir també dades a nivell qualitatiu. Han participat 78 persones, un 23% de la plantilla.

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, i 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.

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, s'ha aprovat en una Mesa Negociadora i s'ha presentat el Pla resultant.

#### Conclusions principals

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.

Som una entitat amb una forta presència de dones (82% de la plantilla), tal i com succeeix a les entitats del tercer sector, on la mitjana és d'un 74% de dones.

En termes generals, les dades obtingudes afavoreixen les dones. No hi ha segregació vertical, per tant, tampoc infrarepresentació femenina en les àrees de decisió de l'organització. La mitjana d'hores formatives anuals de les dones és superior al dels homes. La promoció s'ha fet a 13 dones i la situació familiar no penalitza en la promoció professional dins l'entitat.

De fet, pel que fa a la percepció de la plantilla, el 79,49% creu que en l'entorn laboral existeix una igualtat real entre dones i homes (en l'anterior Pla d'Igualtat era d'un 65%) i el 87,18% manifesta que a l'entitat s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral. Tot i això, veiem diferències significatives quan comparem aquestes dades entre equip gestor i no gestor, ambdós percentatges són millors en les respostes de l'equip gestor.

En canvi, l'equip gestor surt més malparat quan preguntem si reben habitualment demandes de la feina fora de les teves hores laborals. El 16,2% respon que moltes vegades vs el 4,0% de les persones que no formen part de l'equip gestor.

Per altra banda, les dones tenen retribucions anuals més baixes degut que tenen en proporció més contractes de jornades parcials (44% dones en jornada parcial versus 29% d'homes). Aquest fet s'explica perquè les jornades parcials a l'entitat es concentren en el serveis d'atenció domiciliària, d'atenció per a la vida independent i al de neteja on majoritàriament hi ha dones treballadores. Aquest fet respon als patrons culturals de la divisió del treball, que atorga poc valor a les tasques de cura i higiene.

Per últim, en l'anàlisi constatem una deficiència en la recollida i la sistematització de les dades que dificulten la lectura d'alguns dels àmbits, particularment allò relatiu a les retribucions. Tot i així, el Conveni Propi que regula les taules salarials per categoria professional assegura que no hi ha diferències entre els retribucions entre dones i homes.

| Àmbit 1. Informació bàsica de la plantilla i condicions de treball                                          |                                                                                                                                                                                                                |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                 | Àrees de Millora                                                                                                                                                                                               |
| La composició de la plantilla és similar a la presència de dones i homes del sector (82% dones – 18% homes) | <p>Millora en el registre de motius de reducció de jornada.</p> <p>El 56% de dones estan a jornada completa versus el 71% d'homes. Les jornades parcials es concentren als serveis de SAD, SASVI i neteja.</p> |
| La diferència d'edat segueix la proporció d'homes i dones que té la plantilla.                              |                                                                                                                                                                                                                |
| El nivell de formació segueix la proporció d'homes i dones que té la plantilla                              |                                                                                                                                                                                                                |
| No hi ha diferències entre dones i homes pel que fa el nivell de formació de les persones amb comandament.  |                                                                                                                                                                                                                |
| No es concentren homes o dones en determinades franges d'antiguitat.                                        |                                                                                                                                                                                                                |

|                                                                                                                                                       |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Referent a les condicions contractuals de dones i homes segueix la mateixa proporció que la plantilla pel que fa a temporalitat i tipus de contracte. |  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| Àmbit 2. Classificació professional                                                                                                                                                                                                                                                                                     |                  |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                                                                                                                                                                             | Àrees de Millora |
| <p>Els càrrecs de direcció i responsabilitat de l'organització estan ocupats també majoritàriament per dones, no és dona segregació vertical en aquest cas.</p> <p>9 dones vs 1 home en grups professionals A.</p> <p>El col·lectiu de comandaments intermedis segueix la mateixa proporció que la plantilla 80/20.</p> |                  |

| Àmbit 3. Infrarepresentació femenina                                                                                                                                                                                                    |                                                                                                                                                                                                                                         |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                                                                                             | Àrees de millora                                                                                                                                                                                                                        |
| <p>En general els llocs de treball segueixen la proporció de la plantilla 80/20.</p> <p>No hi ha infrarepresentació femenina en les àrees de decisió de l'organització, sinó que és similar a la composició global de la plantilla.</p> | <p>En serveis com fusteria, transport o jardineria amb funcions culturalment masculinitzades la proporció d'homes és al 100%. Mentre que en serveis com fisioterapeuta, logopeda, educadora hi ha un percentatge del 100% de dones.</p> |

| Àmbit 4. Selecció i contractació                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                                                                                   | Àrees de millora                                                                                                                                                                    |
| <p>La igualtat de dones i homes és un dels objectius de la selecció de personal.</p> <p>Hi ha un protocol de selecció on indica que els continguts de les entrevistes es refereixen exclusivament a l'àmbit professional.</p> | <p>En cas d'infrarepresentació de dones en determinats grups, categories professionals o llocs de treball no hi ha les mesures específiques definides que emprèn l'organització</p> |

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| <p>No es té en compte el sexe de la persona com un element per valorar la idoneïtat per a un determinat lloc de treball.</p> <p>Tenen el mateix accés a la informació de processos de selecció tant dones com homes.</p> <p>No hi ha diferència d'edat entre l'edat mitjana de dones i homes.</p> |  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| Àmbit 5. Formació                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               | Àrees de millora                                                                                                                                                             |
| <p>La selecció de les persones treballadores que participaran a les formacions organitzades pel servei de Formació es valora cada cas de forma individual, tenint en compte el que marca el conveni i aplicant mesures que afavoreixen a totes les professionals.</p> <p>Si el nombre de peticions supera el nombre de places es tindrà en compte l'adequació de la formació al lloc de treball. I en cas d'igualtat de condicions es valorarà en funció de la data de sol·licitud.</p> <p>Totes les persones treballadores d'Alba a jornada completa disposen de 65h de formació que poden constar a calendari indiferentment de si son homes o dones.</p> <p>La presència percentual de dones i homes que han fet hores de formació és proporcional a la plantilla.</p> | <p>La mitjana d'hores formatives de les dones és superior al dels homes. Veiem que baixa la mitjana en relació al grup professional en llocs de feina menys qualificats.</p> |

| Àmbit 6. Promoció professional                                                                                  |                                                  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                     | Àrees de millora                                 |
| La promoció s'ha fet a 13 dones i la situació familiar no penalitza en la promoció professional dins l'entitat. | Millora del registre de promocions professionals |

| Àmbit 7. Retribucions anuals i auditoria retributiva i auditoria retributiva                                                                            |                                                                                                                                   |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                                             | Àrees de millora                                                                                                                  |
| El conveni propi regula les taules salarials per categoria professional i assegura que no hi ha diferències entre les retribucions entre dones i homes. | Es necessita una millora en el registre i anàlisi de retribucions per poder analitzar de forma exhaustiva les dades retributives. |

| Àmbit 8. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                            |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    | Àrees de millora                                                                                           |
| <p>Les persones que han respost l'enquesta creuen que s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral.</p> <p>La majoria de persones treballadores no estan fent ús actualment d'alguna mesura de conciliació.</p> <p>La majoria de persones creuen que poden gaudir de les mesures en el seu lloc de treball: Possibilitat puntual de canvi d'horari, possibilitat d'escollir els dies de vacances, flexibilitat horària i hores anuals retribuïdes per assumptes propis.</p> | Millorar el registre del nivell d'estudis de les persones treballadores per poder analitzar els resultats. |

| Àmbit 9. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe                                                                                      |                  |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                         | Àrees de millora |
| La majoria de persones que han respost l'enquesta saben que l'entitat disposa d'un protocol d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. |                  |

|                                                                                                                       |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|
| Les persones saben a qui dirigir-se en cas de patir o haver detectat un cas d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. |  |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|

| Àmbit 10. Comunicació no sexista                                                                                                                                                                             |                                                                                                                             |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                                                                  | Àrees de millora                                                                                                            |
| <p>L'organització disposa d'una guia de comunicació inclusiva</p> <p>Es considera que des de l'entitat es fa un ús del llenguatge no sexista</p> <p>Les ofertes de feina es redacten de manera inclusiva</p> | <p>La majoria de persones treballadores que van respondre l'enquesta no han utilitzat la guia de comunicació inclusiva.</p> |

| Àmbit 11. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere                                                                                                     |                                                                                                                                                                                                     |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                                                 | Àrees de millora                                                                                                                                                                                    |
| <p>L'organització disposa d'un estudi de riscos laborals amb perspectiva de gènere.</p> <p>L'organització disposarà d'un estudi de riscos psicosocials.</p> | <p>Segons els resultats de l'Avaluació de Riscos Psicosocials per avaluar l'estat de salut de les treballadores contribuir al benestar laboral situant les cures de les treballadores al centre</p> |

| Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa                                                                                       |                                                                                                                                                                                                         |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Punts forts                                                                                                                    | Àrees de millora                                                                                                                                                                                        |
| <p>Gairebé el 80% de les respostes de l'enquesta creuen que a l'entorn laboral existeix igualtat real entre dones i homes.</p> | <p>La majoria de les persones que han respost l'enquesta creuen que hauríem de fer més incidència política com a entitat per demanar millores que ajudin a dignificar el sector de la discapacitat.</p> |

#### d) Diagnòstic de la situació retributiva

D'acord amb el que estableix la normativa vigent en matèria d'igualtat retributiva entre dones i homes, s'ha realitzat un diagnòstic de la situació retributiva de l'empresa amb l'objectiu d'identificar possibles desigualtats salarials per raó de gènere.

Per la valoració dels llocs de treball i l'anàlisi de les retribucions, s'ha utilitzat un sistema analític basat en els fulls de càlcul de l'eina de registre retributiu del Gencat que permet

una avaluació detallada i objectiva de les condicions salarials en funció de la naturalesa de cada lloc de treball.

- Per fer la valoració dels llocs de treball s'ha utilitzat l'eina de valoració de llocs de treball proporcionada pel ministeri d'igualtat:



- Per a la realització de l'auditoria retributiva, s'han utilitzat els fulls de càlcul disponibles a l'eina de registre retributiu del Departament d'Igualtat i feminisme de la Generalitat de Catalunya. El primer, corresponent a l'Àmbit 7: Retribucions anuals i auditoria retributiva, recull la informació i de l'arxiu Àmbit 7 - Retribucions i auditoria retributiva per hora.

Aquest diagnòstic serveix de base per l'adopció de mesures correctores en cas de detectar-se desigualtats. En el cas de l'Associació Alba la possibilitat de detectar desigualtats retributives per raó de sexe és reduïda ja que s'aplica un conveni propi i únic que estableix taules salarials definides. Tot i així es presenta el pla de correcció de desigualtats en el cas de que siguin detectades:

#### **Pla de Correcció de desigualtats:**

Objectiu: garantir la igualtat retributiva entre dones i homes a l'entitat, identificant i corregint possibles desigualtats salarials.

Actuacions:

1. Realitzar una auditoria retributiva anual per detectar diferències salarials per raons de gènere.
2. Implementar mesures correctores en cas de detectar desigualtats.

Cronograma:

- o Auditoria retributiva: primer trimestre de l'any
- o Aplicació de mesures correctores: Segon trimestre de l'any

Sistema de seguiment i implantació:

- o Informe anual d'avaluació de diferències retributives si aplica
- o Revisió periòdica del compliment de mesures correctores

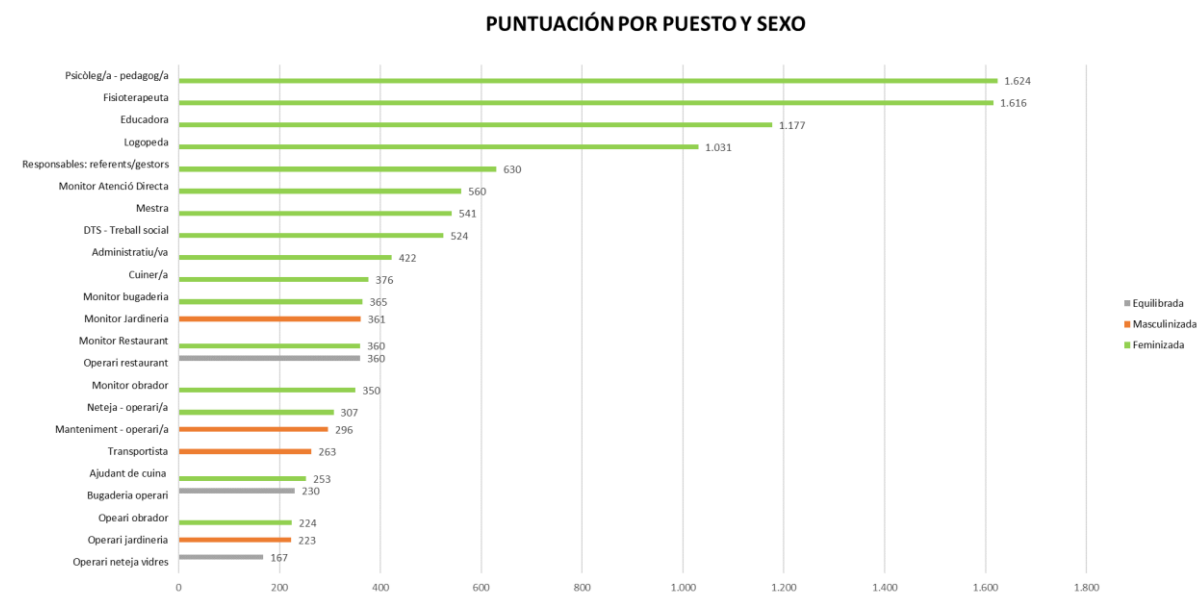
Persones responsables:

- o Servei de recursos humans
- o Direcció de l'entitat
- o Comissió d'igualtat

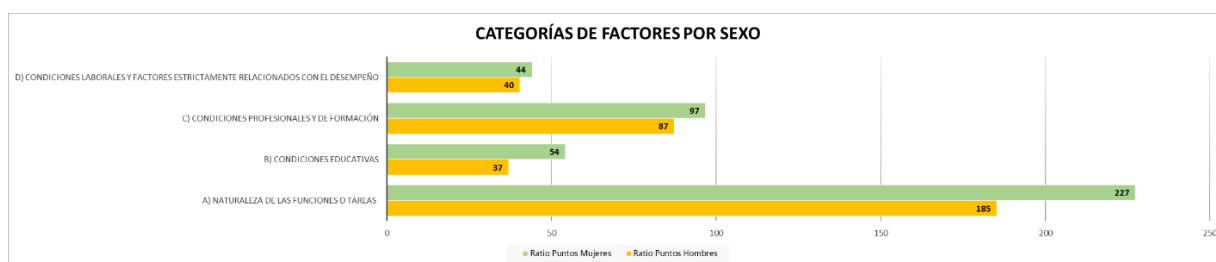
## e) Resultats de l'auditoria retributiva

A continuació es presenten els resultats de la valoració dels llocs de treball, que permeten analitzar la retribució de l'organització des d'una perspectiva d'igualtat.

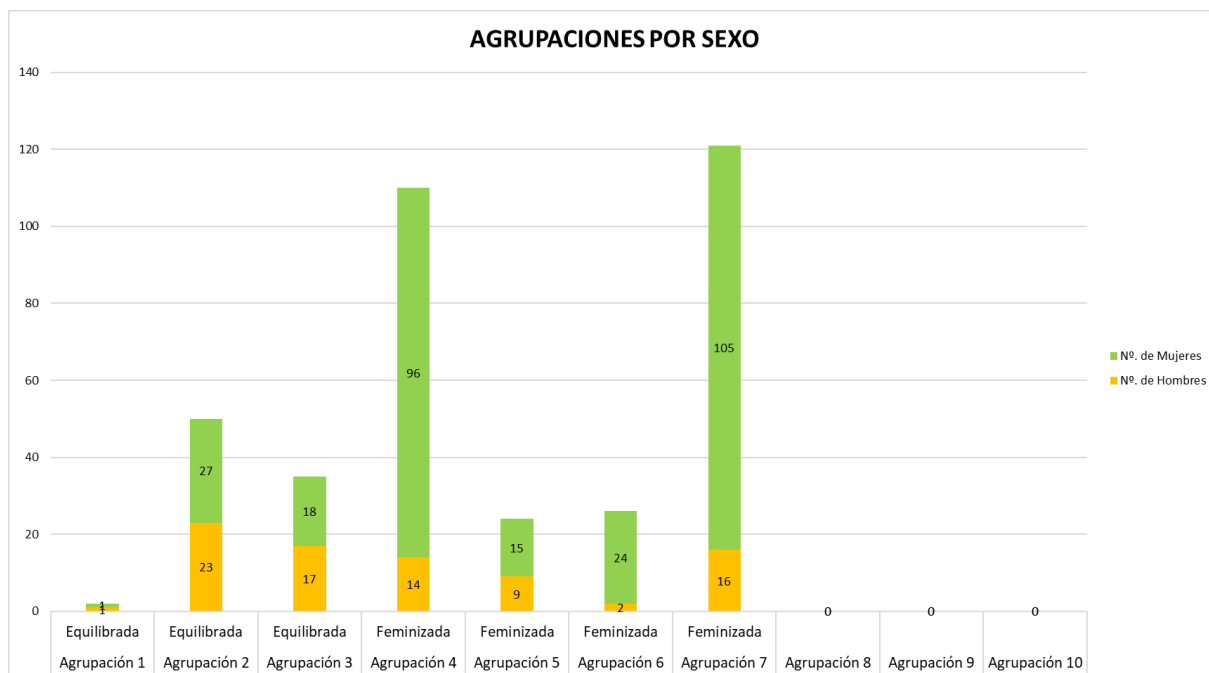
Al primer gràfic es visualitzen els llocs de treball ordenats en funció de la quantitat de punts, a més a més es mostra si cada lloc està ocupat majoritàriament per dones o homes.



El segon gràfic permet analitzar si l'aplicació dels factors i subfactors ha pogut generar biaixos de gènere en l'avaluació. Per a això, es calcula si la puntuació global de cadascuna de les quatre categories de factors, així com de cada factor o subfactor específic, es troba feminitzada, masculinitzada o equilibrada.



Per últim, en aquest gràfic es representa el nombre de dones i homes que ocupen els diferents llocs de treball dins de cada agrupació. A més, es classifica cada agrupació com a feminitzada, masculinitzada o equilibrada segons la distribució de gènere dels ocupants.



L'auditoria retributiva ha analitzat les diferències salarials per sexe dins de l'organització. Els resultats han mostrat:

- No hi ha una bretxa salarial directa, ja que el conveni propi estableix taules salarials equitatives per categories.
- La diferència en les retribucions totals ve donada per la major presència de dones en llocs de jornada parcial.
- Es proposa la implementació d'una sistematització més exhaustiva per garantir un millor anàlisi de l'equitat retributiva.

#### f) Objectius qualitatius i quantitatius del Pla d'Igualtat

##### Objectiu general:

- Promoure la igualtat d'oportunitats i la no discriminació a l'entitat, garantint condicions laborals equitatives i entorns de treball inclusius que considerin les necessitats específiques de totes les persones treballadores, especialment de les dones i col·lectius vulnerables.
- Impulsar una cultura organitzativa basada en la igualtat, el reconeixement del valor de les cures i la sensibilització activa envers la diversitat, garantint la formació, la comunicació inclusiva i accions d'incidència per transformar estructures de desigualtat.

##### Objectius específics:

- Avaluar la contractació a jornada parcial per conèixer en detall la realitat d'aquestes situacions i intentar buscar solucions.

- Donar a conèixer a les persones que fan selecció i contractació de personal la Guia per fomentar la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal.
- Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat a la Comissió d'Igualtat i a l'equip gestor.
- Seguir avançant en les mesures de conciliació personal, familiar i laboral de les persones treballadores
- Dur a terme diferents accions per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tenint en compte la interseccionalitat "dona" i "discapacitat", que incrementa la vulnerabilitat.
- Donar a conèixer a les persones treballadores la Guia de Comunicació Inclusiva.
- Contribuir al benestar laboral situant les cures de les treballadores en el centre.
- Promoure una cultura activista en la defensa dels drets de les dones i de les treballadores vinculades a les cures.

#### **g) Descripció de mesures concretes, termini d'execució i prioritització**

##### **Àmbit 1. Informació bàsica de la plantilla i condicions de treball**

Objectiu: Avaluar la contractació a jornada parcial per conèixer en detall la realitat d'aquestes situacions i intentar buscar solucions.

Acció: Elaboració d'un estudi per avaluar millor les jornades de treball parcials, més freqüents en les dones, per detectar si podem dur a terme accions per revertir aquesta situació.

Responsables: Equip RRHH, gestores SAD, SASVI i neteja.

Dates inici- fi: Març 2025 – fins a vigència del Pla d'Igualtat.

Indicacions de seguiment i avaluació: % dones en jornada parcial, número de dones que han aconseguit ampliar la seva jornada de treball.

Recursos: interns

Priorització: alta

##### **Àmbit 4. Selecció i contractació**

Objectiu: Donar a conèixer a les persones que fan selecció i contractació de personal la Guia per fomentar la igualtat d'oportunitats en la selecció de personal.

Acció: Creació i enviament d'una càpsula formativa amb enllaç a la descàrrega de la Guia.

Responsables: Responsable Enfoc i Comunicació.

Dates inici- fi: Març 2026 – Juny 2026.

Indicacions de seguiment i avaluació: % de descàrregues de la Guia, % assoliment enquesta d'avaluació.

Recursos: interns

Priorització: baixa

### **Àmbit 5. Formació**

Objectiu: Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat a la Comissió d'Igualtat i a l'equip gestor.

Acció: Accions formatives als integrants de la Comissió per millorar les seves competències en matèria d'igualtat i l'atenció de persones que poden haver estat víctimes d'assetjament laboral per raó de sexe/gènere.

Responsables: Responsable Enfoc i membres de la Comissió d'Igualtat.

Dates inici- fi: Abril 2025 – fins a vigència del Pla d'Igualtat.

Indicacions de seguiment i avaluació: n° formacions, % participació.

Recursos: externs

Priorització: mitjana

### **Àmbit 8. Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral**

Objectiu: Seguir avançant en les mesures de conciliació personal, familiar i laboral de les persones treballadores

Accions:

- Creació d'un Protocol de Desconnexió Digital.
- Concreció de les mesures de teletreball al nou Conveni Laboral.
- Comunicació dels drets de conciliació: noves normatives i millores del Conveni.

Responsables: Responsable Serveis Comuns

Dates inici- fi: Abril 2025 – fins a vigència del Pla d'Igualtat.

Indicacions de seguiment i avaluació: tasca assolida.

Recursos: interns

Priorització: mitjana

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

Objectiu: Dur a terme diferents accions per prevenir i actuar davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, tenint en compte la interseccionalitat "dona" i "discapacitat", que incrementa la vulnerabilitat.

Accions:

- Tallers de sexoafectivitat i prevenció de l'abús.
- Creació i enviament d'una càpsula formativa amb enllaç a la descàrrega del Protocol.
- Creació del Protocol per a l'erradicació de les discriminacions LGTBIQA+

Responsables: Grup Transversal de Sexoafectivitat i Comunicació

Dates inici- fi: Març 2025 – fins a vigència del Pla d'Igualtat.

Indicacions de seguiment i avaluació: % de descàrregues de la Guia, % assoliment enquesta d'avaluació, nº de tallers, nº de participants als tallers.

Recursos: interns i externs

Priorització: alta

### **Àmbit 10. Comunicació no sexista**

Objectiu: Donar a conèixer a les persones treballadores la Guia de Comunicació Inclusiva.

Acció: Creació i enviament d'una càpsula formativa amb enllaç a la descàrrega de la Guia.

Responsables: Responsable Comunicació.

Dates inici- fi: Gener 2026 – Juny 2026.

Indicacions de seguiment i avaluació: % de descàrregues de la Guia, % assoliment enquesta d'avaluació.

Recursos: interns

Priorització: baixa

### **Àmbit 11. Salut laboral des d'una perspectiva de gènere**

Objectiu: Contribuir al benestar laboral situant les cures de les treballadores en el centre.

Accions:

- Treball de cures que té com a punt de partida l'Avaluació de Riscos Psicosocials per avaluar l'estat de salut de les treballadores i intentar detectar situacions que generen malestar, com ara: problemes per conciliar la vida laboral amb la familiar, estrès per la feina, sobrecàrrega, falta de reconeixement, etc.
- Espais de cures a nivell de gestió d'equips i gestió de conflictes.
- Canvi de la figura del gestor a l'equip gestor seguint el nou model d'organització de l'entitat.

Responsables: Equip Organització Saludable

Dates inici- fi: Març 2025– fins a vigència del Pla d'Igualtat.

Indicacions de seguiment i avaluació: segons el retorn de l'avaluació de riscos psicosocials amb indicadors, nº espais de cures i la seva valoració, % reducció de sobrecarrega de feina

Recursos: interns i externs

Priorització: alta

### **Àmbit 12. Cultura i gestió organitzativa**

Objectiu: Promoure una cultura activista en la defensa dels drets de les dones i de les treballadores vinculades a les cures.

Accions:

- Incorporació del violeta a la nova imatge de marca.
- Campanyes de creació pròpia o adherint-nos a campanyes d'altres entitats en matèria d'igualtat, posant èmfasi en les desigualtats que comporta la intersecció de discapacitat i gènere i el valor dels treballs feminitzats de cura.
- Incidència política per a la dignificació del sector i en contra de la bretxa salarial que ha estat històricament vinculada a les cures i els treballs reproductius amb l'objectiu d'equiparar salaris amb les mateixes responsabilitats amb funció pública.
- Millora de la base de dades dels professionals per sistematitzar la informació que recollim per al Pla d'Igualtat.
- Incorporació als Estatuts d'un article vinculat al compromís de l'entitat per a la igualtat.

Responsables: Direcció, Comunicació, RRHH

Dates inici- fi: Març 2025– fins a vigència del Pla d'Igualtat.

Indicacions de seguiment i avaluació: nº de campanyes d'incidència, nº de campanyes de comunicació, tasques i èxits assolits

Recursos: interns i externs

Priorització: alta

## h) Identificació dels mitjans i recursos

Els recursos necessaris per a la implantació, seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat seran tant interns (personal de l'entitat, espais de formació i eines digitals) com externs (col·laboració amb entitats especialitzades, suport del Departament d'Igualtat i Feminismes).

## i) Calendari d'actuacions

Es resumeix l'execució del conjunt de les actuacions detallades al pla a un calendari que engloba el període de vigència del pla.

|          | 2025 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 2026 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 2027 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    | 2028 |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
|----------|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|
| Accions: | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 1    | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 |
| Àmbit 1  |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Àmbit 4  |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Àmbit 5  |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Àmbit 8  |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Àmbit 9  |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Àmbit 10 |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Àmbit 11 |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |
| Àmbit 12 |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |      |   |   |   |   |   |   |   |   |    |    |    |

#### **j) Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdica**

La Comissió de seguiment farà un seguiment periòdic anual 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.

#### **k) Composició i funcionament de la Comissió d'Igualtat**

Des de l'Associació Alba s'ha impulsat la constitució d'una nova Comissió d'Igualtat per vetllar per la creació del nou Pla d'Igualtat per tal que el nombre de dones que la constitueixen sigui proporcional a la composició de la plantilla.

Així doncs, aquesta nova Comissió està formada per 8 persones, de les quals el 75% són dones (6 dones i 2 homes), i 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. Per a la composició de la Comissió, també s'han integrat membres del Comitè d'Empresa.

La comissió d'igualtat esta composta de les següents persones:

- Núria Castellà Planes- Gestora de Serveis Comuns
- Monica Briansó Pérez - Tècnica de Comunicació
- Cristino Miró Sanmartí- Gestora d'Administració
- Mar Escotè Saltó - Gestora d'Enfoc
- David Rosell Delgado - Psicòleg SASVI
- Ariadna Ginestà Capdevila - Tècnica de Serveis Comuns
- Joan González Sabaté - Tècnic d'Informàtica

Posteriorment n'haurà de fer el seguiment i l'avaluació la Comissió de Seguiment tenint present que la participació i comunicació han de ser eixos transversals durant tot el procés. Amb l'objectiu de vetllar perquè les mesures acordades al pla d'igualtat es duguin a terme.

La Comissió de Seguiment del Pla d'Igualtat és l'òrgan encarregat de vetllar per l'aplicació, desenvolupament i avaluació de les mesures establertes al Pla d'Igualtat de l'entitat. La seva funció principal és garantir que les accions definides al pla es duguin a terme de manera efectiva i es compleixin els objectius.

La Comissió de Seguiment estarà formada per representats de l'empresa i de la representació legal dels treballadors i treballadores.

- Núria Castellà Planes- Gestora de Serveis Comuns- Comissió d'Igualtat
- Ariadna Ginestà Capdevila - Tècnica de Serveis Comuns- Comissió d'Igualtat
- Cristina Miró Sanmartí - Gestora d'Administració- Comissió d'Igualtat

- Mònica Briansó Pérez – Tècnica de comunicació – Comissió d'Igualtat
- Mar Escotè Saltó - Gestora d'Enfoc - Representació dels treballadors
- Noemí Costafreda Marimon - Gestora de Transport - Representació dels treballadors
- Mireia Muixí Albareda - Psicòloga del Centre Especial de Treball- Representació dels treballadors
- Liz González Gracia - Educadora del Centre Ocupacional - Representació dels treballadors

Les seves funcions principals seran:

- Supervisió i seguiment: controlar el grau d'execució de les mesures del Pla d'Igualtat
- Avaluació d'indicators: analitzar els resultats obtinguts i comparar-los amb els objectius establerts.
- Propostes de millora: identificar possibles mancances i proposar ajustaments o noves accions per millorar l'eficàcia del pla.
- Actualització del pla: si és necessari, adaptar el pla a nous contextos normatius o canvis interns de l'entitat.

La comissió es reunirà de manera periòdica. També podrà convocar reunions extraordinàries si sorgeixen situacions que requereixin una actuació immediata.

### **l) Procediment de modificació i resolució de discrepàncies**

Qualsevol modificació del Pla d'Igualtat haurà de ser acordada per la Comissió d'Igualtat i ratificada per la Mesa Negociadora. En cas de discrepàncies, s'activarà el procediment de modificació i solució de discrepàncies definit a continuació:

#### **Identificació de discrepàncies o necessitats de canvi:**

Les discrepàncies poden sorgir de:

- o Queixes o suggeriments del personal
- o Resultats de seguiment o avaluació del Pla d'Igualtat
- o Observacions de la Comissió d'Igualtat

Es redactarà un informe detallat en el que s'indicanen per escrit les discrepàncies o necessitats de canvi proporcionant una descripció de la problemàtica identificada. Aquest document haurà de reflectir la naturalesa de la discrepància observada així com un anàlisi raonada de les seves possibles causes.

A més, s'hi inclourà una proposta d'actuacions correctores o de millora, especificant les mesures correctores que es considerin oportunes per abordar la situació detectada. Les actuacions aniran acompanyades d'un calendari d'implementació en el que es determinaran els terminis d'execució, la persona o equip responsable de la seva

aplicació i els indicadors que permetran fer-ne seguiment i avaluació. Aquest informe serà sotmès a la revisió i aprovació de la Comissió d'Igualtat.

**Anàlisi i proposta de solució:**

- La Comissió d'Igualtat es reunirà amb un termini màxim de 2 mesos després de detectar la discrepància
- Es revisarà el problema i s'escoltaran totes les parts implicades
- Es buscarà una solució de consens ajustada a la normativa vigent.

**Aprovació i aplicació dels canvis:**

- S'arriba a un acord, es recollirà en una acta i es comunicarà a tot el personal.
- En el cas de que sigui necessari, es faran canvis al Pla d'Igualtat i es modificaran formalment modificant la versió oficial.

**Seguiment i revisió:**

- Es farà un seguiment de les solucions adoptades a les reunions periòdiques de la Comissió

**Actuació en cas de no consens:**

En el supòsit que les parts implicades no arribin a un acord es procedirà a la redacció d'un informe detallat que recollirà les diferents interpretacions i posicionaments manifestats per cada una de les parts. Aquest document tindrà com a finalitat reflectir els diferents punts de vista i els arguments que sostenen cada postura.

Aquest informe serà traslladat a la Mesa Paritària, òrgan de mediació i decisió, que assumirà la responsabilitat d'analitzar el cas plantejat i determinar quina de les interpretacions serà vàlida i aplicable al Pla d'Igualtat.

La Mesa Paritària estarà constituïda per un total de vuit membres, distribuïts de manera equitativa entre la representació de l'empresa i la representació legal dels treballadors, amb quatre membres per cada part.

En cas que, un cop esgotada la via de mediació interna a través de la Mesa Paritària, no s'assoleixi un consens, es procedirà a sol·licitar la intervenció d'un servei extern de mediació, concretament el servei de mediació laboral que ofereix la Generalitat de Catalunya, amb la finalitat de facilitar la resolució del conflicte i assolir un acord entre les parts.

Aquest document constitueix el full de ruta de l'Associació Alba en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes per al període 2025-2029, establint compromisos concrets per garantir un entorn laboral més equitatiu i inclusiu.