



PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS



**L'ASSOCIACIÓ
DRETS SEXUALS
I REPRODUCTIUS**



+34 933 055 322



www.lassociacio.org



Pere Vergés 1, Barcelona



coordinacioprojectes@lassociacio.org

Barcelona, a 08 de juny del 2018

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ
 - a. Missió
 - b. Pla estratègic 2017-2020
 - c. Equip humà
 - d. Principis
2. LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS, OBJECTIUS
3. DIAGNÒSTIC
 - a. Dades
 - b. Contractes
 - c. Conciliació
4. OBJECTIUS I ACCIONS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

1. PRESENTACIÓ

L'**Associació Drets Sexuals i Reproductius** (d'ara en endavant l'Associació), és una entitat no governamental interdisciplinària d'àmbit autonòmic, que es va constituir a Barcelona l'any 1982, arran del sorgiment dels Centres de Planificació Familiar. Està registrada a la Direcció General de Dret d'Entitats Jurídiques del Departament de Justícia de la Generalitat de Catalunya, amb el número 9.719 de la Secció 1a. del Registre de Barcelona i inscrita al Registre de Grups d'Interès de l'Administració de la Generalitat i del Sector Públic. El seu funcionament intern és assembleari, tot i que la Junta Directiva és l'òrgan que defineix i supervisa el dia a dia de l'Associació.

És una de les entitats fundadores de la **Federación de Planificación Familiar Estatal (FPFE)**, organisme que integra a totes les associacions que treballen a nivell estatal. També forma part de la **International Planned Parenthood Federation (IPPF)**, amb representació a més de 182 països d'arreu del món i integrada per 150 organitzacions nacionals autònomes. A nivell autonòmic, l'Associació forma part de la **Xarxa de Dones per la Salut, la Xarxa de Sida i Món Local** i col·labora activament amb **Ca la Dona** i altres entitats de Catalunya.

Des de la seva fundació, l'Associació ha treballat per aconseguir que els Drets Sexuals i Reproductius (DSiR) siguin efectius, liderant campanyes com ara: la integració dels centres de planificació familiar a la xarxa pública sanitària, la legalització de l'avortament, la universalització dels mètodes contraceptius i de l'educació sexual i la millora dels serveis d'atenció a la població en aquest àmbit, entre d'altres.

MISSIÓ

La nostra missió és:

- ❖ La promoció i defensa del Drets Sexuals i Reproductius (DSiR), amb l'objectiu d'impulsar, fomentar i facilitar la sensibilització, la prevenció i l'educació de la societat en l'àmbit de la Salut Sexual i Reproductiva (SSiR).
- ❖ Treballar de forma transversal la dimensió de gènere que aquesta temàtica implica de manera molt important.
- ❖ Impulsar una manera interdisciplinària d'entendre la planificació familiar i la salut sexual, creant espais i canals de trobada, intercanvi i reflexió per a debatre i aprofundir en el tema que ens ocupa, des de diverses vessants.
- ❖ En l'àmbit de la cooperació internacional, la sensibilització i l'educació per al desenvolupament, incloent com a objectiu fonamental la defensa i promoció dels Drets Sexuals i Reproductius com a part indissoluble dels Drets Humans.

PLA ESTRATÈGIC 2017-2020

En la celebració de l'Assemblea de l'any 2016 es va presentar i aprovar el nou pla estratègic de l'Associació 2017-2020, a través del qual es pretén aconseguir, en els propers anys, els següents objectius:

- ❖ Afavorir l'accessibilitat i atenció dels SSiR dels col·lectius vulnerables.
- ❖ Incrementar la capacitació dels col·lectius i agents clau per l'apoderament i defensa del DSiR.
- ❖ Generar coneixement científic-tècnic basat en la nostra tasca que ajudi a millorar les polítiques.
- ❖ Promoure la prioritització dels DSiR a l'agenda política catalana.
- ❖ Actualitzar l'estructura i espais de participació de l'Associació.

En aquesta línia, les metes proposades es desglossen en diferents objectius específics que dotaran de consolidació i creixement sostenible a l'entitat en les diferents àrees d'actuació que aquesta abraça:

Àrea d'atenció i serveis SSiR: activitats orientades a ampliar els serveis oferts pel CJAS (Centre Jove d'Atenció a les Sexualitats) i la qualitat dels mateixos, així com també integrar el centre en el teixit social i d'intervenció assistencial de manera més remarcada en els pròxims anys en el seu territori d'influència.

- ❖ Àrea d'intervenció educativa: expandir l'activitat educativa i consolidar-la per col·lectius de persones vulnerabilitzades i incrementar el treball amb les famílies com a agents educatius del cicle vital dels i les joves.
- ❖ Àrea de generació de coneixement, sensibilització i comunicació: objectius encarats a precisar l'estratègia comunicativa i de generació de coneixement tenint en compte altres actors del territori que treballen en àmbits semblants o compatibles amb la nostra missió.
- ❖ Àrea d'incidència política i social: activitats adreçades a potenciar el rol de l'associació en els espais d'influència política i social aconseguits fins ara i aconseguir presència en nous espais d'interès en l'àmbit nacional i internacional.
- ❖ Participació, estructura i finançament de l'Associació: objectius orientats a incrementar la sostenibilitat econòmica de l'entitat, consolidar un model de presa de decisions, així com propiciar la actualització d'eines de gestió de l'entitat en el marc de la societat digital.

EQUIP HUMÀ

Sabem que el recurs més valuós per aconseguir els nostres objectius són les persones. Per això, l'Associació compta amb un equip de persones multidisciplinar, professional i

compromès, capaç de crear nous programes que s'adaptin a la realitat social i a la seva contínua dinàmica. Persones que assisteixen a conferències, fòrums, jornades i altres tipus de formacions, per tal de romandre actualitzades i poder aportar a l'associació el seu capital humà. Un capital que és bàsic per poder canalitzar i fer efectiu tot el suport que l'entitat rep al llarg de l'any, i transformar-ho en oportunitats de futur.

El nostre equip està format per personal contractat i per professionals externs que donen suport a les nostres activitats, segons les diferents necessitats. En tots els casos, són expertes i experts que provenen del món sociosanitari: ginecologia, infermeria, psicologia clínica, psicologia social i comunitària, antropologia, educació i treball social, humanitats, polítiques...). A més, els departaments de coordinació, direcció i administració garanteixen una gestió eficient i sostenible dels recursos de l'entitat.

L'Associació compleix amb l'obligació de respectar la igualtat de tracte i oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, adopta mesures destinades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral, així com a garantir i respectar el dret d'accessibilitat per a les persones amb diversitat funcional.

PRINCIPIS

- ❖ La igualtat i solidaritat, promovent la igualtat de drets i deures de totes les persones, sense discriminació de cap tipus.
- ❖ La participació, com a instrument eficaç per a construir una societat millor, i com un dret de totes les persones.
- ❖ La pluralitat, entesa com el respecte i la valoració de la diversitat com a font d'aprenentatge i coneixement mutu entre les persones.
- ❖ El compromís i la crítica social, com la visibilització de les injustícies i desigualtats.
- ❖ L'apoderament, com a dret de les persones a ésser protagonistes del seu propi procés de creixement i agents del seu propi canvi, respectant la seva llibertat i dignitat.
- ❖ La transparència com a pauta d'actuació, proporcionant dades accessibles, entenedores i útils dels nostres comptes, activitats i metodologia de treball.

2. LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS, OBJECTIUS

CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT.

La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

Aquesta definició és referendada posteriorment per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

ÀMBIT D'APLICACIÓ

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota l'entitat, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla sense exclusions.

VIGÈNCIA

Entrada en vigor juliol de 2018 durada prevista fins desembre de 2020.

El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius.

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral i la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada pel Parlament de Catalunya.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.

- ❖ Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

- ❖ Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en la afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.
- ❖ Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- ❖ Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- ❖ Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- ❖ Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- ❖ Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.
- ❖ Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.
- ❖ Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- ❖ Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

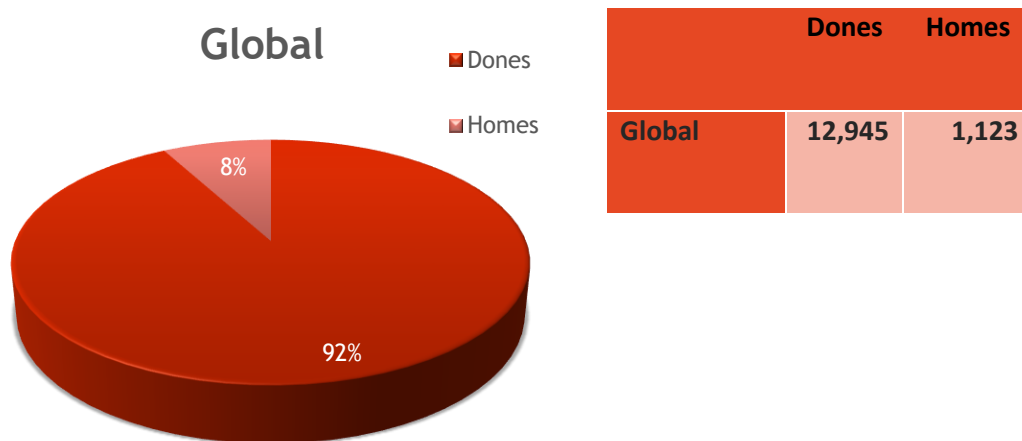
3. DIAGNÒSTIC

En quant a la seva organització interna, es tracta d'una entitat que compta amb una quinzena de professionals amb contracte estable i altres 25 en contractes puntuals vinculats a projectes concrets.

❖ La divisió de categories i sexe el 31-12-2017 seria la següent:

CATEGORIA	DONES	HOMES	% DONES	% HOMES
Direcció	1		2,17%	
Sotsdirecció		1		2,17%
Grau	36	4	78,26%	8,70%
Administració	4		8,70%	
TOTAL	41	5	89,13%	10,87%

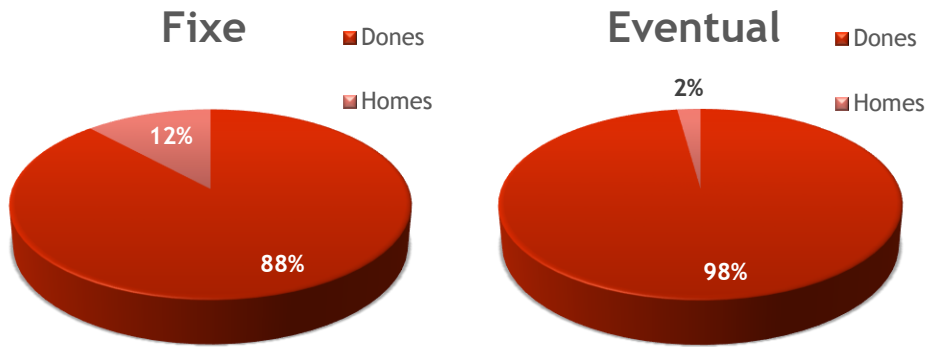
❖ Mostrem la nostra distribució per sexe dels contractes el 31-12-2017:



❖ La nostra distribució per sexe dels contractes fix i eventuais el 31-12-2017

	Dones	Homes
Fixe	7,397	1,000

	Dones	Homes
Eventual	5,548	0,123



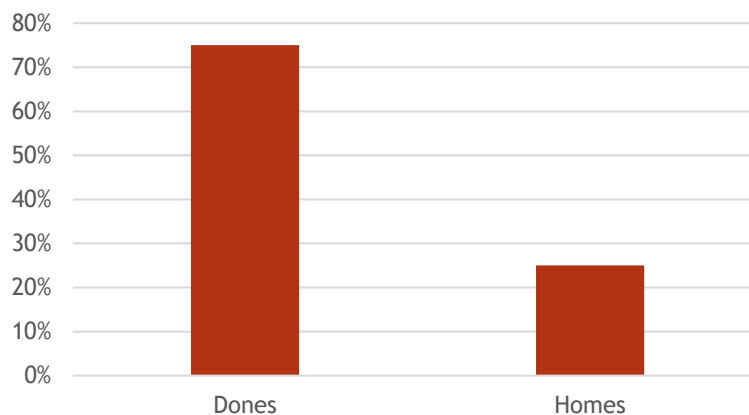
❖ Divisió per bandes salarials i sexe el 31-12-2017

BANDES SALARIALS	DONES	HOMES	% DONES	% HOMES
Menys de 7.200€	27	4	58,696%	8,696%
Entre 7.201€ i 12.000€	2		4,348%	
Entre 12.0001€ i 14.000€	1		2,174%	
Entre 14.001€ i 18.001€	3		6,522%	
Entre 18.001€ i 24.000€	3		6,522%	
Entre 24.001€ i 30.000€	1		2,174%	
Més de 30.000€	4	1	8,696%	2,174%
TOTAL	41	5	89,13%	10,87%

❖ Composició de la comissió d'igualtat:

- Silvia Aldavert i Garcia
- Jacqueline Segura Pérez
- M^a José del Pino Gutiérrez
- Jordi Baroja Benlliure

Composició Comisió Igualtat



Tenint en compte que predominen les dones en la plantilla de l'Associació, els resultats següents són coherents ja que la major presència de dones en totes les categories demostra que no existeix discriminació d'un sexe envers l'altre.

Igualment, donada l'àmplia presència de dones al sector al que correspon a l'Associació, i que la plantilla de dones a l'entitat, és superior a la dels homes, també és lògic trobar una major representació d'aquest gènere en els llocs de responsabilitat.

CONTRACTES

Les modalitats de contracte que s'han identificat durant la diagnosi han estat dividits en dos grups:

- ❖ Fix
- ❖ Eventual

D'aquesta informació en podem extreure la conclusió que existeix una equitat a l'accés a contractes fixos (88 % a dones i 12% a homes).

Naturalment les desigualtats pel que fa a números absoluts, corresponen a que entre els treballadors i treballadores de l'entitat, hi ha més persones d'un gènere que de l'altre.

REDISTRIBUCIÓ DEL TEMPS PER MILLORAR LA CONCILIACIÓ

La Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva entre dones i homes estableix el dret de les persones per conciliar amb la vida familiar així com l'obligació de l'empresa de facilitar aquest dret.

L'Associació ha aplicat una sèrie de mesures per tal de permetre la conciliació:

- ❖ Adaptació del lloc de treball per poder conciliar.
- ❖ Flexibilitat horària.
- ❖ Borsa d'hores.
- ❖ Absentisme per consultes mèdiques i exàmens.
- ❖ 30 minuts per dinar a càrrec de l'empresa.
- ❖ 10 dies de lliure disposició.

Aquestes mesures de conciliació van molt més enllà de les contemplades al conveni col·lectiu.

4. OBJECTIUS I ACCIONS GENERALS DEL PLA D'IGUALTAT

L'entitat ha de garantir una igualtat d'oportunitats real en les ofertes d'ocupació, els processos i mecanismes de selecció de personal i les contractacions realitzades. La meta es aconseguir introduir el compromís envers la igualtat d'oportunitats en la cultura de l'entitat. Les àrees d'actuació proposades en el diagnòstic són les següents:

1. Política d'igualtat d'oportunitats.
2. Formació.
3. Comunicació, imatge i llenguatge.
4. Representativitat de gènere.
5. Retribució.
6. Assetjament sexual.
7. Conciliació de la vida laboral i familiar.

CALENDARI DEL PLA D'IGUALTAT

El calendari de desenvolupament de les accions anteriorment exposades en el desenvolupament del Pla d'Igualtat de l'Associació és el següent:

ACCIO	TERMINI		
	curt	mig	llarg
1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS		X	
Accions de sensibilització i informació en matèria d'igualtat d'oportunitats a tota la plantilla i personal extern.			
2. FORMACIO			X
Incloure en el pla de formació accions formatives en matèria d'igualtat de gènere a tots els nivells de l'entitat.			
3. COMUNICACIO, IMATGE I LLENGUATGE		X	
Elaborar un codi ètic, guia de llenguatge i imatge no sexista.			
4. REPRESENTATIVITAT DE GÈNERE	X		
Informar al personal sobre dades de la plantilla.			
5. RETRIBUCIÓ	X		
Garantir la no discriminació en la retribució.			
6. ASSETJAMENT SEXUAL	X		
Elaborar un protocol d'assetjament sexual.			
7. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I FAMILIAR	X		
Informar a tota la plantilla de les mesures de conciliació.			