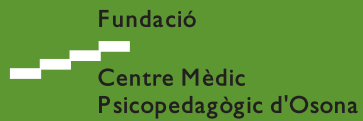




**PLA PER LA IGUALTAT**  
Entre les dones i els homes  
de la Fundació CMPPO



Fundació

Centre Mèdic  
Psicopedagògic d'Osona

Comissió per al Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Homes i Dones  
a la Fundació Centre Mèdic Psicopedagògic d'Osona

Elisabet Piñol (Coordinadora)  
Rubén del Rio  
Eva Castanyer  
M.Dolors Vall  
Mercè Generó

La Comissió del Pla d'Igualtat fou aprovada a la reunió de  
patronat i consell de gestió de la Fundació CMPP d'Osona  
el 28 de setembre de 2009

## INDEX

### PLA PER LA IGUALTAT

Entre les dones i els homes a la FCMPPPO

- 1 | Introducció
- 2 | Objectius
- 3 | Aprovació del Pla d'Igualtat
- 4 | Pla d'Igualtat
  - 4.1 | Consolidació d'una gestió organitzativa igualitària a la Fundació CMPPO
  - 4.2 | Implicació del personal en el desplegament del Pla d'Igualtat
  - 4.3 | Neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant en l'àmbit intern com en l'extern
  - 4.4 | Assolir gradualment un equilibri entre dones i homes en la distribució del personal de la Fundació CMPPO.
  - 4.5 | Promoure la conciliació de la vida professional i personal dels treballadors i treballadores
  - 4.6 | Vetllar per tal que les dones i els homes tinguin unes condicions de treball segures
  - 4.7 | Prevenir, detectar i resoldre situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe
  - 4.8 | Condicions laborals igualitàries



La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut en diversos documents internacionals sobre drets humans. La llibertat, la justícia i la igualtat es configuren com a valors fonamentals que garanteixen la pau en el món. En aquest sentit, la Declaració Universal dels Drets Humans de 10 de desembre de 1948 proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets, principi que es reitera en la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona, aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

En l'àmbit internacional, hi ha importants avenços introduïts per les conferències mundials de les dones, com la de Nairobi (1985) i la de Beijing (1995), que plantegen la transversalitat (gender mainstreaming) de les polítiques que s'orienten cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en condicions de llibertat, equitat, seguretat i dignitat. La transversalitat afecta així totes les polítiques públiques, i busca donar l'oportunitat a les dones perquè puguin participar efectivament en tots els àmbits socials i polítics.

La Unió Europea assumeix també aquest mateix plantejament transversal i integral. Posteriorment, des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes, així com l'eliminació de les desigualtats entre unes i altres, són objectius que han d'integrar-se en totes les polítiques i accions de la Unió i dels seus estats membres. En l'actualitat, els articles 2 i 3 del tractat de la Unió Europea consagren el principi d'igualtat com el principi que vertebrava tot el sistema normatiu europeu, dins del llarg procés històric en què el protagonisme de les institucions comunitàries s'ha compartit amb els actors socials i el Tribunal de Justícia de les Comunitats Europees, que ha tingut un paper molt important en tota aquesta consolidació de drets envers el compliment de la igualtat efectiva de les dones.

A l'Estat espanyol, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març per a la igualtat efectiva de dones i homes, parteix de la premissa que el principi d'igualtat formal reconegut en l'art. 14 de la Constitució no ha aconseguit eliminar la realitat fàctica de discriminació de les dones. Hi continua havent moltes manifestacions de la discriminació en distints àmbits, per la qual cosa és necessari actuar-hi de manera transversal: en l'educatiu i formatiu, en el mercat laboral, en l'habitatge, en la publicitat i, en general, en tots els àmbits de la vida social. A Catalunya, també l'administració de la Generalitat es compromet a posar en marxa polítiques d'igualtat efectiva entre homes i dones que, igual que al conjunt de l'Estat espanyol, inclouen la necessitat d'implantar accions positives.



No obstant aquests mandats normatius, la realitat ens mostra un panorama pessimista: violència de gènere; discriminació salarial; discriminació en les pensions de les vídues; predomini de l'atur femení; poca presència de les dones en llocs de responsabilitat política, social, cultural i econòmica, escassa conciliació laboral i personal, etc. Per això, agafa una importància fonamental posar en marxa els instruments que la Llei Orgànica 3/2007 estableix, dins del marc general per a l'adopció de les accions positives, a fi d'aconseguir la igualtat real efectiva entre dones i homes.

Els objectius laborals que persegueix aquesta llei són clars: que mitjançant la negociació col·lectiva puguin establir-se mesures d'acció positiva que afavoreixin l'accés a l'ocupació de les dones o l'eliminació de situacions de discriminació en les seves condicions laborals; que un dels objectius prioritaris de la política d'ocupació sigui la millora de la formació, de l'ocupabilitat de les dones i de la seva permanència en el mercat de treball; el reconeixement del dret a la conciliació de la vida personal i laboral, i el foment d'una major corresponsabilització entre dones i homes en l'assumpció de les obligacions familiars.

Des de la Fundació Centre Mèdic Psicopedagògic d'Osona (FCMPPO) creiem que és necessari crear un instrument destinat al compliment efectiu del principi d'igualtat d'oportunitats a la feina, un dels àmbits des del qual es pot lluitar per canviar la realitat social. Aquest pla d'igualtat es concep com un primer instrument posat en marxa per a l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la FCMPPO, i amb aquest objectiu s'insereix dins d'un procés permanent en què caldrà anar millorant en el futur, a la llum dels resultats de la seva implementació i aplicació a tots els membres de l'organització.

Aquest pla es basa en un estudi diagnòstic previ elaborat a partir d'unes fitxes de valoració. Els resultats detallen els punts forts i febles de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats.



- MILLORA DE L'AMBIENT DE TREBALL I DE LES RELACIONS LABORALS
- MILLORA DE LA SALUT LABORAL
- AUGMENT DE LA MOTIVACIÓ I DEL COMPROMÍS AMB EL TREBALL
- MILLORA DE LA SATISFACCIÓ DEL PERSONAL
- MILLORA DE LA QUALITAT DE VIDA DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES
- APROFITAMENT DEL POTENCIAL I LES CAPACITATS DE TOT EL PERSONAL
- MILLORA DE LA IMATGE, DE LA REPUTACIÓ I DEL PRESTIGI DE L'ORGANITZACIÓ
- MILLORA DE LES RELACIONS AMB L'ADMINISTRACIÓ I POSSIBILITAT D'OBTENIR CONTRACTES



Amb la voluntat de contribuir al desenvolupament total de la igualtat entre les persones, el Patronat de la Fundació Centre Mèdic Psicopedagògic d'Osona ha aprovat en data 15 de març de 2010 el document que preveu la presa de mesures per tal d'assegurar un tracte igualitari entre homes i dones i que s'estructura mitjançant la definició d'objectius i accions que s'emmarquen en els vuit àmbits d'actuació següents:

CONSOLIDACIÓ D'UNA GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA A LA FUNDACIÓ CPMPO

IMPLICACIÓ DEL PERSONAL EN EL DESPLEGAMENT DEL PLA D'IGUALTAT

NEUTRALITAT EN LA IMATGE QUE PROJECTA L'ORGANITZACIÓ, TANT EN L'ÀMBIT INTERN COM EN L'EXTERN

ASSOLIR GRADUALMENT UN EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES EN LA DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ CPMPO

PROMOURE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL I PERSONAL DELS TREBALLADORS I TREBALLADORES

VETLLAR PER TAL QUE LES DONES I ELS HOMES TINGUIN UNA CONDICIONS DE TREBALL SEGURES

PREVENIR, DETECTAR I RESOLDRE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES



**4.1 | CONSOLIDAR UNA GESTIÓ ORGANITZATIVA IGUALITÀRIA A LA FUNDACIÓ CMPPO**

- 4.1.1 |** Incorporar la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones
- 4.1.2 |** Modificar els estatuts de la FCMPPPO per tal que integrin correctament els aspectes de la Llei d'Igualtat i del Pla d'Igualtat
- 4.1.3 |** Consolidar la comissió que assessora i vetlla per la realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de la Fundació CMPPO
- 4.1.4 |** Sotmetre la Fundació CMPPO a sistemes d'acreditació de Responsabilitat Social reconeguts
- 4.1.5 |** Assignar en els pressupostos els recursos suficients per portar a terme el conjunt d'accions previstes al Pla d'Igualtat, fer-ne el seguiment i l'avaluació
- 4.1.6 |** Treballar per a obtenir subvencions que recolzin econòmicament la implantació del Pla d'Igualtat, i promoure la mateixa línia de treball entre els agents implicats en el desplegament del pla
- 4.1.7 |** Promoure la participació de la plantilla en campanyes, trobades i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats





4.2.1 | Incloure a la web informació en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

4.2.2 | Informar periòdicament la plantilla de les accions dutes a terme en matèria d'igualtat i recollida de nous suggeriments

4.2.3 | Desenvolupament de formació i sensibilització del personal en matèria d'igualtat



### 4.3 | NEUTRALITAT EN LA IMATGE QUE PROJECTA L'ORGANITZACIÓ, TANT EN L'ÀMBIT INTERN COM EN L'EXTERN

**4.3.1 |** Vetllar perquè les comunicacions internes i externes de la FCMPPPO es facin des d'una perspectiva no sexista del llenguatge

**4.3.2 |** Vetllar perquè totes les dades estadístiques que elabori la FCMPPPO i que facin referència a la plantilla estiguin desgregades per sexe

**4.3.3 |** Promoure la sensibilització de gènere en la imatge institucional de la Fundació CMPPPO

**4.3.3.1 |** Una de les accions és el disseny d'un logotip per a la Fundació que la distingeixi com a organització que vetlla per la igualtat d'oportunitats a la feina.  
Aquest logotip s'utilitzarà a la web i en tots els documents que es generin



Treball  
amb igualtat

**4.3.4 |** Elaborar i distribuir entre la plantilla una guia de llenguatge neutre adaptada al sector de la salut

**4.3.5 |** Redactar els reglaments i d'altres normatives de la Fundació CMPPPO des d'una perspectiva no sexista del llenguatge

**4.3.6 |** Fer visibles les iniciatives de gènere en les memòries anuals de la FCMPPPO

**4.3.7 |** Realització d'accions per difondre a l'exterior el pla d'igualtat d'oportunitats a la FCMPPPO

**4.3.7.1 |** Publicació i distribució del Pla d'Igualtat



**4.4 | ASSOLIR GRADUALMENT UN EQUILIBRI ENTRE DONES I HOMES  
EN LA DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL DE LA FUNDACIÓ CPMPP**

**4.4.1 |** Analitzar des d'una perspectiva de gènere els protocols d'accés i de promoció del personal

**4.4.2 |** Afavorir la presència equilibrada de dones i homes a la plantilla de la FCMPP

**4.4.3 |** Redacció i difusió d'ofertes de treball de forma no sexista

**4.4.4 |** Elaborar un inventari amb la descripció de cada perfil professional per als diferents serveis, introduint-hi la perspectiva de gènere



4.5 | PROMOURE LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL I LABORAL

- 4.5.1 | Facilitar el coneixement de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral que s'apliquen a la FCMPPO
- 4.5.2 | Identificar les necessitats de conciliació del personal per ajustar les actuacions que porta a terme la FCMPPO en matèria d'igualtat
- 4.5.3 | Vetllar per l'aplicabilitat de les mesures de conciliació de la vida personal i laboral que s'hagin consensuat
- 4.5.4 | Afavorir uns horaris flexibles
- 4.5.5 | Vetllar per l'aplicabilitat de les mesures de compensació horària en casos de sobrecàrrega de treball
- 4.5.6 | Convocar les reunions de treball i acabar-les en un horari que faciliti la conciliació de la vida laboral i personal



**4.6 | VETLLAR PER TAL QUE DONES I HOMES TINGUIN UNES  
CONDICIONS DE TREBALL SEGURES**

**4.6.1 |** Introduir la perspectiva de gènere al protocol de prevenció i riscos laborals de la Fundació CPMPO

**4.6.2 |** Implementar campanyes socials i sanitàries de caràcter formatiu i preventiu sensibles a les diferències entre homes i dones relatives a la salut i la prevenció de la malaltia



#### 4.7 | PREVENIR, DETECTAR I RESOLDRE SITUACIONS D'ASSATJAMENT SEXUAL O PER RAÓ DE SEXE

- 4.7.1 | Publicar i distribuir el protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe
- 4.7.2 | Formació continuada per les persones de l'organització responsables de prevenir, detectar i actuar davant de casos d'assetjament sexual o per raó de sexe
- 4.7.3 | Tractar amb urgència situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe
- 4.7.4 | Protegir la continuïtat en el lloc de treball de la persona que sigui objecte d'assetjament per raó de sexe



4.8 | CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES

4.8.1 | Vetllar perquè no existeixi cap discriminació retributiva, indirecta o directa, per raó de gènere

4.8.2 | Vetllar perquè hi hagi la mateixa proporció d'homes i dones segons tipus de contracte i jornada

4.8.3 | Educar/sensibilitzar el col·lectiu masculí perquè exerceixi el dret de reducció de jornada i de permís per paternitat



Treball  
amb igualtat



Fundació

Centre Mèdic  
Psicopedagògic d'Osona

Carrer Sant Miquel Xic, 1  
08500 Vic  
938 895 059  
cmppo@cmppo.cat  
www.cmppo.cat