



**Pla **  
**d'igualtat**  
**2020/2023**

## I. Introducció

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.

Així doncs, el Pla d'Igualtat esdevé l'eina fonamental per a la incorporació de la igualtat en la gestió i la cultura de les empreses, tenint com a principals objectius:

- Eliminar els desequilibris i les desigualtats existents entre dones i homes.
- Introduir la perspectiva de gènere en els processos de gestió de persones: selecció i contractació, formació, promoció i desenvolupament professional, política retributiva, ordenació del temps de treball, salut laboral, així com la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

## II. Antecedents

La Fundació Centre Mèdic Psicopedagògic d'Osona –coneguda amb la marca Osonament-, tenint com a un dels principis d'actuació definits en el Codi Ètic de l'entitat, el de garantir la igualtat d'oportunitats en la selecció, la contractació, la promoció laboral i l'equitat en les retribucions, va elaborar el **Pla per la Igualtat entre les dones i els homes de la Fundació Centre Mèdic Psicopedagògic d'Osona (2014-2019)**, que es va implementar a través de l'execució de les mesures i accions establertes en el document.

## III. Àmbit d'aplicació del pla

El Pla d'Igualtat és d'aplicació a la Fundació Centre Mèdic Psicopedagògic d'Osona (Osonament) i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla de l'entitat sense exclusions. Així mateix, per tots aquells aspectes no relacionats estrictament amb la relació laboral entre professionals i entitat, també és d'aplicació a les persones ateses.

## IV. Contribució en els objectius de desenvolupament sostenible

La Fundació Centre Mèdic Psicopedagògic d'Osona (Osonament), tenint com a valors, entre d'altres, el de **Compromís i sensibilitat amb les persones i la comunitat** i el de **Responsabilitat i Sostenibilitat**, i amb el compromís i voluntat de contribuir a l'assoliment dels objectius fixats en l'agenda 2030 de Desenvolupament Sostenible aprovada el 25 de setembre de 2015 per l'Assemblea General de Nacions Unides, contribueix amb l'elaboració i implementació d'aquest Pla amb l'ODS **5 IGUALTAT DE GÈNERE** i, en concret, amb les següents metes:



“**5.2** Eliminar totes les formes de violència contra totes les dones i nenes en els àmbits públic i privat, inclosos el tràfic i l'explotació sexual, així com altres tipus d'explotació.”

“**5.5** Vetllar per la participació plena i efectiva de les dones, i per la igualtat d'oportunitats de lideratge en tots els àmbits de presa de decisions en la vida política, econòmica i pública.”

## V. Vigència i aprovació del pla

Tot i que el Pla té assignats diferents objectius i actuacions que requeriran d'una implantació i seguiment diferenciat i progressiu en funció de les seves característiques, serà revisat de manera conjunta transcorreguts 4 anys de la data de la seva aprovació, que s'ha realitzat en la reunió de Patronat de 5 de maig de 2020.

## VI. Metodologia del pla d'igualtat

La pròpia Llei 3/2007 estableix les pautes i recomanacions per a l'elaboració del Pla d'Igualtat. Així mateix, s'ha tingut en compte i s'ha fet ús de les eines de diagnòsi i avaluació i seguiment dels Plans d'igualtat establert pel Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

Així doncs, per continuar amb el compromís de dirigir a la organització cap a una igualtat real entre dones i homes a través del seguiment, avaluació i establiment de noves accions, i com a primer pas per tal de disposar d'una visió global i actual de la igualtat a l'entitat, es va realitzar una nova diagnòsi per tal d'identificar els aspectes que calia millorar per l'assoliment d'aquest compromís.

### FASES D'ELABORACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT 2020-2023:

- Tancament de les accions del Pla d'Igualtat 2014-2019.
- Diagnòsi de la situació en igualtat d'oportunitats de dones i homes a l'organització.
- Determinació dels àmbits d'actuació i dels objectius.
- Determinació de les accions per a cada objectiu.
- Calendari de realització de les actuacions i sistema de seguiment i avaluació.

## VII. Àmbits d'actuació i objectius del pla d'igualtat 2020-2023

Un cop identificades les àrees de millora, s'acorden en el sí de la Comissió d'Igualtat els àmbits d'actuació pel present Pla d'Igualtat, que són els que s'enumeren a continuació:

- Àmbit 1. Cultura i Gestió organitzativa
- Àmbit 2. Condicions Laborals Igualitàries
- Àmbit 3. Accés a l'organització i promoció i desenvolupament professional
- Àmbit 4. Formació
- Àmbit 5. Comunicació
- Àmbit 6. Salut Laboral
- Àmbit 7. Prevenció i actuació front l'assetjament sexual i per raó de sexe

Així mateix per cada un dels àmbits d'actuació definits, s'estableixen els objectius que l'entitat vol assolir amb la implementació del Pla d'Igualtat.

Aquests objectius s'han d'assolir a través de l'execució de les accions que es determinen com a necessàries.

Àmbit d'actuació	Objectius
Àmbit 1 Cultura i Gestió organitzativa	1.1 Crear i consolidar la comissió d'igualtat 1.2. Sensibilitzar i implicar a tots els grups d'interès en el Pla d'Igualtat
Àmbit 2 Condicions Laborals Igualitàries	2.1. Continuar buscant millores igualitàries en les condicions laborals 2.2 Promoure mesures de conciliació que arribin a la totalitat de gèneres
Àmbit 3 Accés a l'organització i promoció i desenvolupament professional	3.1. Revisar la política d'entitat sobre l'accés, promoció i desenvolupament professional des d'una perspectiva de gènere
Àmbit 4. Formació	4.1. Rebre formació continuada en l'àmbit d'igualtat
Àmbit 5 Comunicació	5.1. Revisar i actualitzar de la Guia de recursos per un llenguatge neutre 5.2 Vetllar per una imatge neutra de l'organització en tots els àmbits i espais
Àmbit 6 Salut Laboral	6.1. Revisar la documentació del sistema de prevenció de riscos laborals des d'una perspectiva de gènere
Àmbit 7 Prevenció i actuació front l'assetjament sexual i per raó de sexe.	7.1 Revisar i actualitzar el Protocol de Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe i difondre'l 7.2 Formació i sensibilització en aquest àmbit



Carrer Josep Maria Selva, 2  
08500 Vic  
93 889 50 59  
[www.osonament.cat](http://www.osonament.cat)