

# **PLA D'IGUALTAT** **ENTRE DONES I HOMES** (2020-2023)

juliol 2020

## ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ
  2. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT
  3. MARC NORMATIU
  4. DIAGNOSI PER ÀMBITS
    - 4.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA
    - 4.2 CONDICIONS LABORALS
    - 4.3 ACCÉS I SELECCIÓ
    - 4.4 FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL
    - 4.5 RETRIBUCIONS SALARIALS
    - 4.6 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL
    - 4.7 COMUNICACIÓ NO SEXISTA
    - 4.8 SALUT LABORAL
    - 4.9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE
  5. DISSENY DEL PLA
  6. IMPLEMENTACIÓ
  7. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA
  8. COMISSIÓ D'IGUALTAT
- ANNEXOS
- ANNEX I. ENQUESTA A LA PLANTILLA
- ANNEX II. CARTA DE COMPROMÍS DE L'ENTITAT
- ANNEX III COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT

## 1. INTRODUCCIÓ

L'associació SIDA STUDI està compromesa amb els principis de la igualtat d'oportunitats i no discriminació per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.

SIDA STUDI integra la igualtat com un benefici central de l'entitat i com a eix dels processos de gestió, aposta per l'eliminació de les desigualtats de dones i homes i expressa la voluntat de dur a terme i millorar les accions per a la conciliació de la vida personal i laboral de les treballadores i treballadors.

Entenem que aquest pla s'haurà d'adaptar a les necessitats de l'entitat i desplegar alhora accions que donin resposta a les diferents situacions que es puguin produir.

Un pla d'igualtat és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de dur a terme una diagnosi de situació, per assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'organització, eliminant qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe, definició que trobem a l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Aquests instruments estratègics permeten integrar la igualtat d'oportunitats en la gestió dels recursos humans i progressar cap a una cultura organitzativa més justa. Posar el valor de les persones al centre de l'organització genera més compromís i també un millor aprofitament de les seves capacitats i potencialitats.

El pla d'igualtat contempla de forma transversal els diferents eixos de l'organització i de les persones que hi formen part. En compliment de la llei referenciada per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'analitzen els diversos àmbits: accés a l'ocupació, promoció interna, accés a la formació, conciliació laboral i familiar, llenguatge no sexista i prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe per tal de detectar possibles elements discriminatoris.

## 2. PRESENTACIÓ DE L'ENTITAT

SIDA STUDI som una associació sense ànim de lucre declarada d'utilitat pública, amb un funcionament organitzatiu horitzontal, que col·laborem en la transformació social des de 1987.

Des d'una perspectiva feminista i de drets, la nostra **missió** és contribuir a generar una transformació social i política que assegurí que totes les persones puguin gaudir de la seva sexualitat de manera plaent, saludable i lliure de violències masclistes.

Volem fomentar l'apoderament de les persones i comunitats les sexualitats de les quals estan vulnerabilitzades (a través de la penalització de la sexualitat de les dones, de la diversitat cultural, corporal, funcional, sexual, de gènere, etc.) i l'autodeterminació de les persones en relació amb el seu cos, al plaer, als afectes i als possibles riscos (violències masclistes, VIH i altres ITS i embarassos no planificats).

Amb la **visió** d'habitar un món lliure de heteropatriarcat en el qual les persones facin valer els seus drets sexuals i reproductius, els nostres objectius són:

Promoure sexualitats saludables a partir dels següents **valors**:

- La sexualitat és un procés d'aprenentatge present en tot el cicle vital i propi de cada persona. Es viu i s'expressa en un marc de lliure elecció, plaer mutu i responsabilitat compartida.
- La sexualitat és un procés influenciat per multiplicitat de factors.
- La diversitat sexual i de gènere com a riquesa.
- L'ètica de les cures com a eix dels vincles afectius.

Gestionar l'organització amb una ètica basada en:

- Funcionament horitzontal: Totes les persones implicades en el desenvolupament de la missió de SIDA STUDI tenen el mateix accés a la informació, als espais de reflexió i presa de decisions i, si són personal contractat, perceben salaris dignes i equitatius.
- Sense ànim de lucre: Qualsevol benefici que pugui derivar-se de les activitats de SIDA STUDI serà reinvertit en l'organització. A més, es garantirà l'accés a tota la documentació necessària en compliment de la Llei de Transparència.
- La reflexió crítica: Treballem a partir de planificacions estratègiques i operatives, que s'avaluen de forma autocrítica i tenen en compte la visió de les diferents persones que reben els serveis de SIDA STUDI, per a assegurar la seva adequació, avaluar el seu impacte i verificar el compliment dels nostres objectius.
- El treball en xarxa: Entès com a cooperació, intercanvi i aliances estratègiques.
- El dret a la informació: accés universal i gratuït a continguts de qualitat, específics i adequats a les necessitats de cada persona.

Per a desenvolupar la nostra missió, SIDA STUDI se centra en les següents **línies de treball**:

- Comunicació: Creem i divulguem un discurs d'acord a la nostra visió per a generar transformació social i orientar les polítiques públiques.
- Incidència política: Treballem per a la construcció d'un marc legal que possibiliti el desenvolupament dels drets sexuals i reproductius.
- Educació i sensibilització: Promovem una educació afectiva-sexual per a infants i joves i els seus entorns educatius, incorporant de manera transversal la perspectiva LGTBI i la diversitat funcional.
- Conservació de la memòria històrica del VIH/sida i serveis de formació, avaluació i documentació per a professionals del sector i investigadores i investigadors.

SIDA STUDI és una associació sense ànim de lucre, les sòcies i els socis de la qual tenen la darrera paraula en relació als seus objectius, programes i activitats. Anualment i segons contempen els seus estatuts, es realitza, com a mínim, una assemblea ordinària que permet prendre decisions sobre les grans línies a desenvolupar.

Des de l'inici del procés d'elaboració del Pla, s'ha comptat amb el compromís de la junta directiva que ha subscrit l'esforç amb la confiança que entre totes i tots, s'aconsegueixi una societat més justa, igualitària on les dones i els homes tinguin igualtat d'oportunitats.

L'entitat s'estructura en base al següent organigrama:



### 3. MARC NORMATIU

En les darreres dècades s'han impulsat i aprovat disposicions i polítiques per a la igualtat d'oportunitats i la no discriminació de la dona des de diferents àmbits institucionals.

Resum dels principals documents normatius desenvolupats per regular el reconeixement de la igualtat entre dones i homes.

#### Normativa catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya. Es fan mencions específiques als drets de les dones. Tots ells han estat recollits per l'Institut Català de les Dones, sota el nom de Les Dones a l'Estatut.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Aprovada per unanimitat del Parlament de Catalunya. Pretén ser una eina per eliminar les bretxes salarials i socials que encara separen dones i homes. Té per objectiu establir i regular els mecanismes per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits de la vida.

- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. L'objectiu d'aquesta llei és desenvolupar i garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència, per a assegurar que a Catalunya es pugui viure la diversitat sexual i afectiva en plena llibertat.
- Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. La finalitat d'aquesta llei és establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència de gènere que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.
- Protocol de Protecció de les Víctimes de Tràfic d'Éssers Humans a Catalunya. L'objectiu d'aquestes institucions ha estat millorar la detecció, la identificació i la protecció de totes les persones que es trobin a Catalunya que puguin ser víctimes d'un delictes de tràfic de persones, sense cap discriminació per raó de gènere, edat, nacionalitat o situació administrativa.

### **Normativa estatal**

- Constitució espanyola (1978), Diversos articles de la Constitució fan referència implícita o explícita al principi d'igualtat: 1.1, 9.2, 14, 23.2, i 35.1.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Aquesta llei té per objectiu establir el marc normatiu, institucional i de polítiques públiques per garantir el dret a la igualtat de les dones i els homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualsevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Aquesta llei té per objecte actuar contra la violència de gènere com a resultat de la manifestació de la relació de poder entre homes i dones i en virtut d'una relació de cònjuges o anàloga. Per fer-ho, preveu mesures de protecció integral que vol prevenir, sancionar i prestar assistència a aquestes dones que es troben en situació de violència.
- Reial Decret-Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. La norma conté 7 articles que modifiquen 7 lleis amb la finalitat d'incidir de forma directa i efectiva en la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes. Es tracta de reduir la bretxa salarial, promoure la presència de dones en llocs de responsabilitat i en certs àmbits professionals, com ara la ciència, la investigació i la tecnologia, i eliminar qualsevol discriminació, tan directa com indirecta, que derivi de la maternitat i de la cura.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors. Dins de l'estatut dels treballadors (Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març) es regula la igualtat de tracte entre sexes a les empreses.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores. Aquesta llei té per objectiu promoure les mesures relatives a la conciliació de la vida laboral i personal amb una modificació i ampliació de permisos

remunerats per millorar l'equilibri en relació amb les situacions personals concretes de les persones treballadores.

### **Normativa europea**

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea, articles 8, 153 i 157, i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea, articles 20, 21 i 23.
- Directiva 79/7/CEE del Consell, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes y dones en matèria de seguretat social.
- Directiva 92/85/CEE del Consell, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM/2010/0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).

### **Normativa internacional**

- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.

- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'ocupació. Organització Internacional del Treball, 1958.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 2. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.
- Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing, de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona de l'ONU (1995). Es reconeix la necessitat d'incorporar la perspectiva de gènere com una eina per al disseny, l'execució i l'avaluació de totes les polítiques públiques.

## 4. DIAGNOSI PER ÀMBITS

Conèixer la situació de SIDA STUDI en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes és la motivació que impulsa iniciar aquest Pla d'Igualtat. La diagnosi ens ajudarà a identificar els punts febles que provoquen desigualtats de gènere i que poden afectar al funcionament de l'entitat, definir els objectius per millorar i esmenar les deficiències detectades i fomentar la igualtat real i efectiva d'oportunitats.

Per a la recollida d'informació i el posterior anàlisi de l'organització s'han utilitzat tècniques quantitatives i qualitatives. S'ha enviat una enquesta anònima a tot l'equip per saber la seva percepció sobre la igualtat en l'àmbit laboral. També s'ha recollit informació a partir de les dades obtingudes dels indicadors de gestió de l'entitat i de la lectura del resultat dels mateixos.

Treballarem la diagnosi per àmbits o matèries.

### 4.1 CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

La cultura organitzativa es refereix a normes i preocupacions compartides per les persones que treballen a l'entitat. La cultura seria una manera de fer les coses de forma natural, una pràctica intrínseca de funcionament. La perspectiva de gènere en la cultura i gestió organitzativa contempla diverses realitats: el grau d'integració de l'equitat dins l'organització, el nivell



d'implicació de la direcció en la promoció d'una gestió que fomenta l'equitat, i la percepció i participació de les treballadores i treballadors en les mesures que desplega l'entitat.

A SIDA STUDI treballem des de fa temps en diverses mesures d'igualtat. Com documents ja establerts com protocol·laris dins de l'entitat, des de 2005 a SIDA STUDI disposem de *Reglament de règim intern* que té com a funció principal assentar les bases de funcionament diari de l'entitat i evitar arbitrarietats i greuges comparatius entre treballadores i treballadors. Aquest reglament es revisa cada any. Comptem també amb un *Protocol de prevenció contra l'assetjament* des de juliol de 2014, que assenyalava els mecanismes a seguir en cas d'assetjament de qualsevol tipus al lloc de treball. A més, per a totes les comunicacions escrites, orals o visuals de l'entitat, a SIDA STUDI utilitzem un llenguatge no sexista partint d'un glossari de termes per a l'ús inclusiu i no sexista de la llengua. Tots aquests documents estan disponibles per a qualsevol persona treballadora de l'entitat.

Tot i que no som una entitat de més de 50 persones treballadores, aquest any vam decidir establir un Pla d'igualtat que reflectís el que hem estat implementat dins de la gestió de l'entitat des de fa temps i que, a la vegada, establís els mecanismes a seguir per a continuar amb el treball d'igualtat i millorar aquells aspectes en els quals trobéssim propostes de millora. Per a la realització del mateix, es van realitzar les gestions amb el Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya per començar amb la diagnosi i l'elaboració del pla.

Segons dades de l'enquesta, la plantilla considera que a SIDA STUDI hi ha igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral i que dins de la cultura organitzacional es prenen mesures permanentment que minimitzen el risc de desigualtats. El fet de ser una organització petita fa que no sigui vist com estrictament necessari l'elaboració d'un pla d'igualtat. Assenyalar que de les persones enquestades, s'han respost un total de 9 enquestes, un 44% dones i un 22% homes respon que no ho veu necessari i un 22% dones i un 11% homes considera que sí és convenient. Tot i així, la majoria de l'equip ha participat en l'elaboració tant de la diagnosi com del pla.

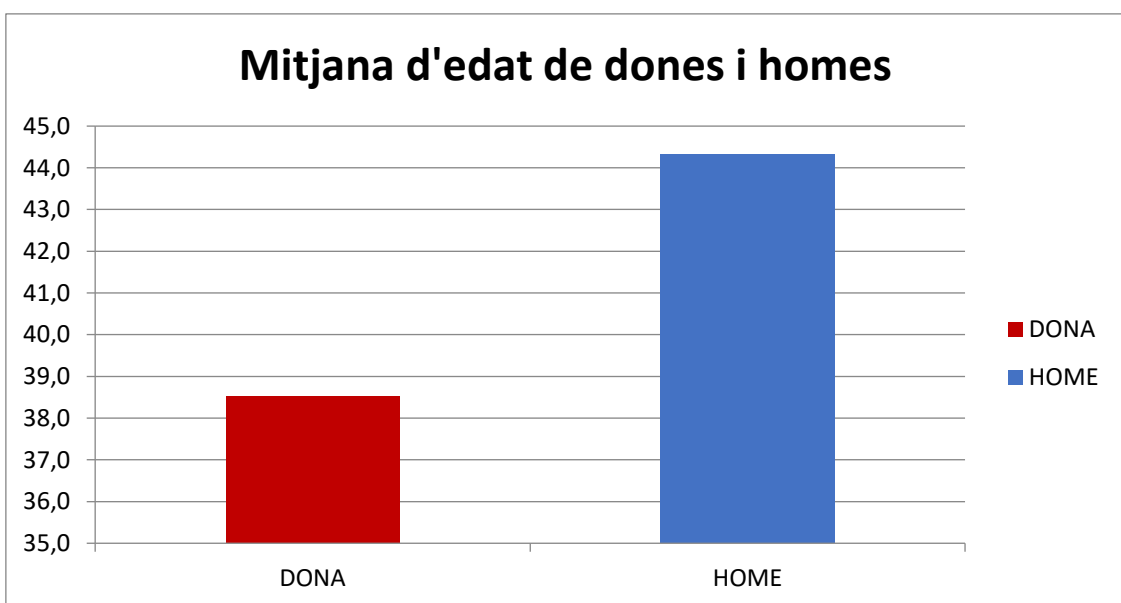
## **4.2 CONDICIONS LABORALS**

Es comparen les condicions laborals de les persones treballadores per observar si es donen desigualtats entre dones i homes, mitjana d'edat, tipus de jornada, tipus de contracte i nivell d'estudis.

L'anàlisi de la distribució de la plantilla de SIDA STUDI, formada per 10 persones (7 dones i 3 homes) reflexa la següent situació en percentatges.

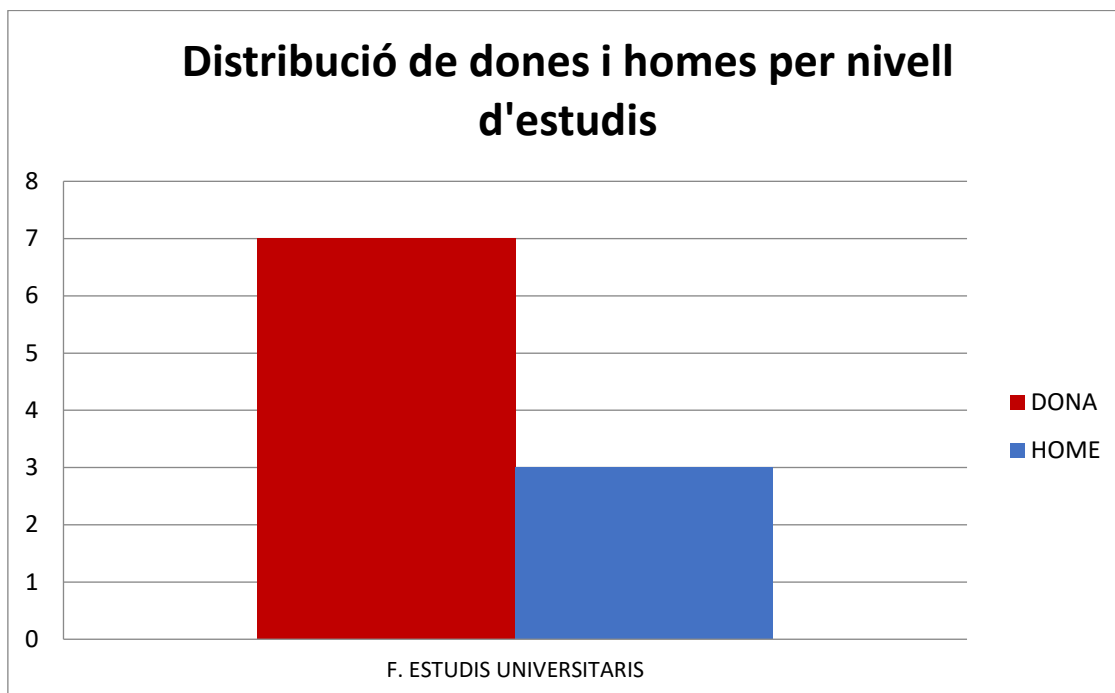


Gràfica 1. Percentatges de la plantilla desagregada per sexe



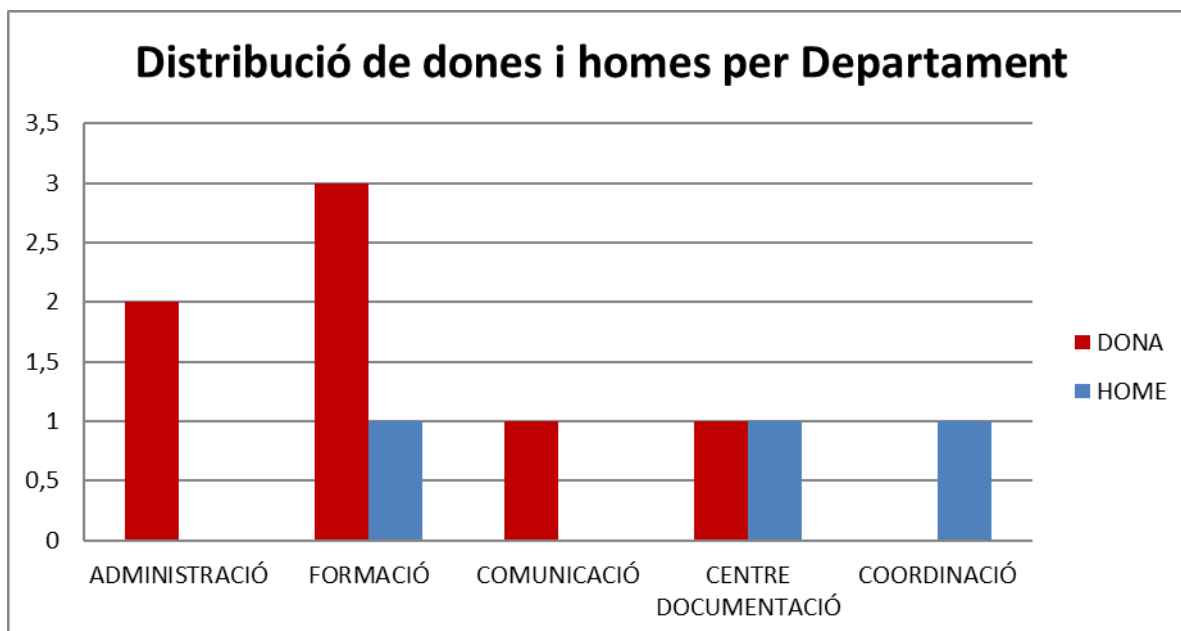
Gràfica 2. Mitjana d'edat de la plantilla

<b>DONA 38,5 anys</b>	<b>HOME 44,3 anys</b>	<b>Total general 40,3 anys</b>
-----------------------	-----------------------	--------------------------------

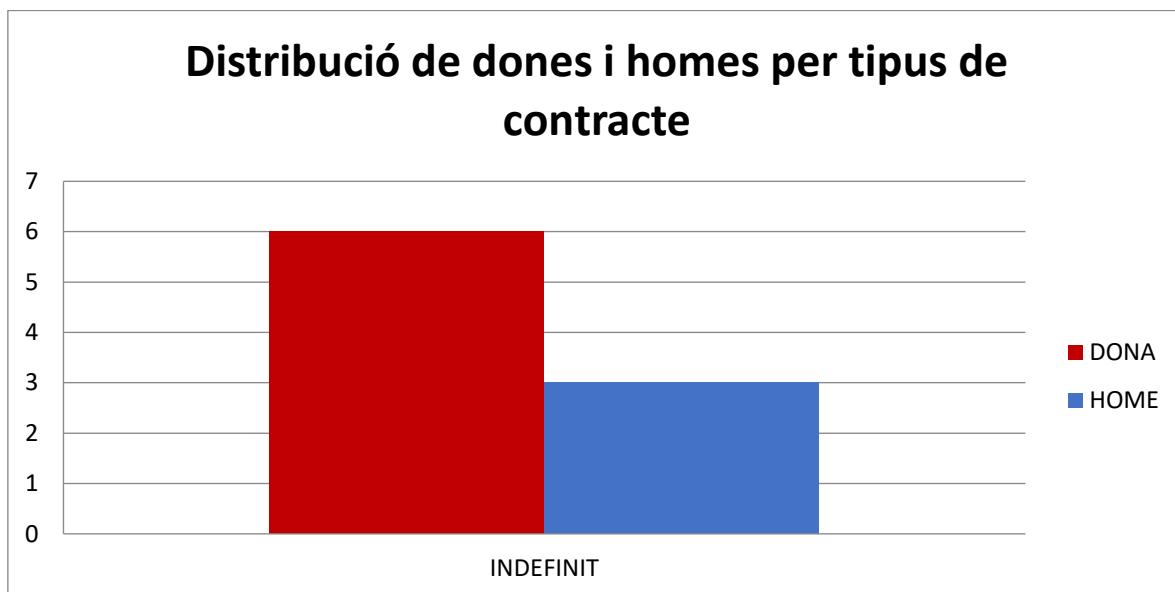


Gràfica 3. Nivell d'estudis

Segons l'anàlisi de les dades, totes les treballadores i treballadors tenen formació d'estudis universitaris

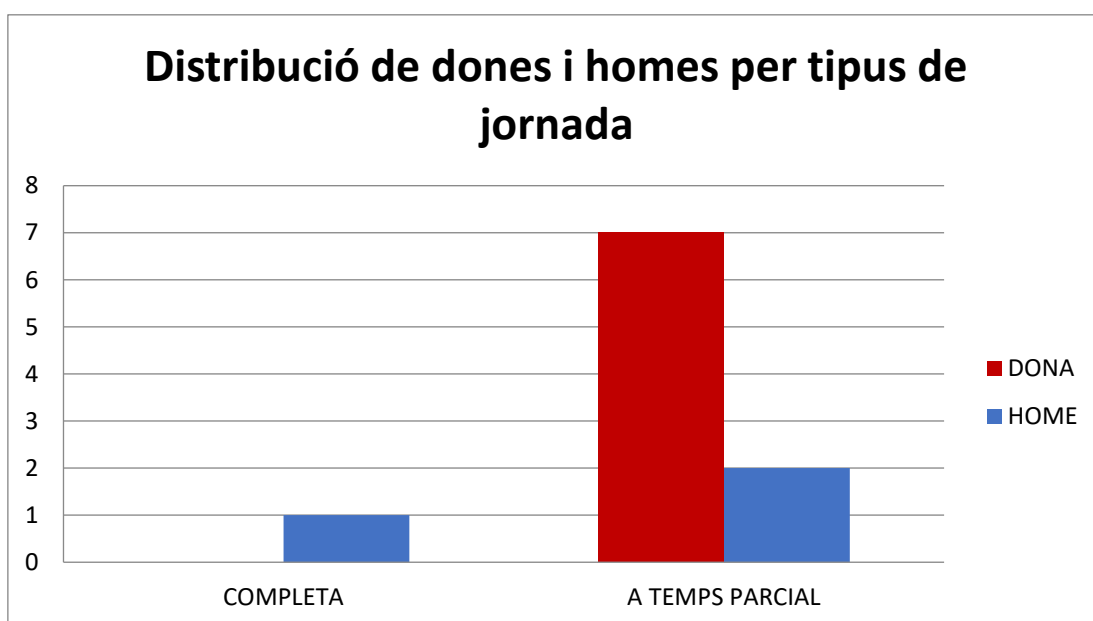


Gràfica 4. Distribució de la plantilla per departament



Gràfica 5. Distribució de la plantilla per tipus de contracte

A SIDA STUDI es prioritzen els contractes indefinits amb l'objectiu de facilitar la permanència, la seguretat laboral i la conciliació. No obstant, el primer contracte es fa temporal amb un període de prova per ambdues parts de tres mesos. Al moment de la diagnosi, 9 de les 10 persones treballadores (6 dones i 3 homes) tenen contracte indefinit i una treballadora té contracte temporal, donat que la seva incorporació a l'equip no passava de dos mesos. En percentatges, 85% de dones en contracte indefinit, 100% d'homes.



Gràfica 6. Distribució de la plantilla per tipus de jornada laboral

Respecte a la distribució de la plantilla desagregada per sexe (Gràfica 1) es pot observar que les dones són una ampla majoria. El perfil de les persones treballadores té un alt nivell de feminització: 70% dones i 30% homes. L'entitat treballa per compensar aquesta diferència i equilibrar la paritat de la plantilla. Cal observar que el Tercer Sector Social és un àmbit clarament feminitzat.

En relació amb els tipus de jornada, 1 home té jornada completa i la resta de plantilla jornada parcial (7 dones i 2 homes). Les desviacions en relació al tipus de jornada s'expliquen per l'horari de la biblioteca i l'atenció directa a l'usuari/a -l'entitat obre al públic tots els matins i també les tardes de dimarts i dijous-, que condiciona aquesta jornada diferenciada de la resta més flexible. Els horaris de les persones treballadores, per altra banda, estan consensuats amb cadascuna i es prioritzen horaris en els quals la conciliació familiar no es vegi compromesa.

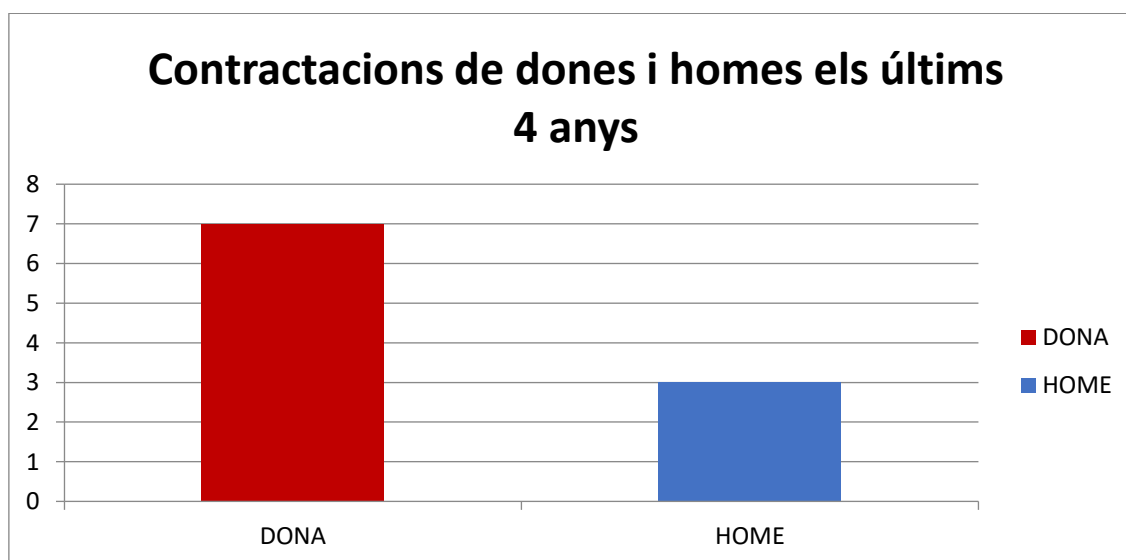
Quant a la categoria professional, el 100% de la plantilla té la qualificació de tècnica.

De l'anàlisi de la distribució per departament, es manté la presència majoritària de dones vers homes, com reflecteix el percentatge de la composició de la plantilla.

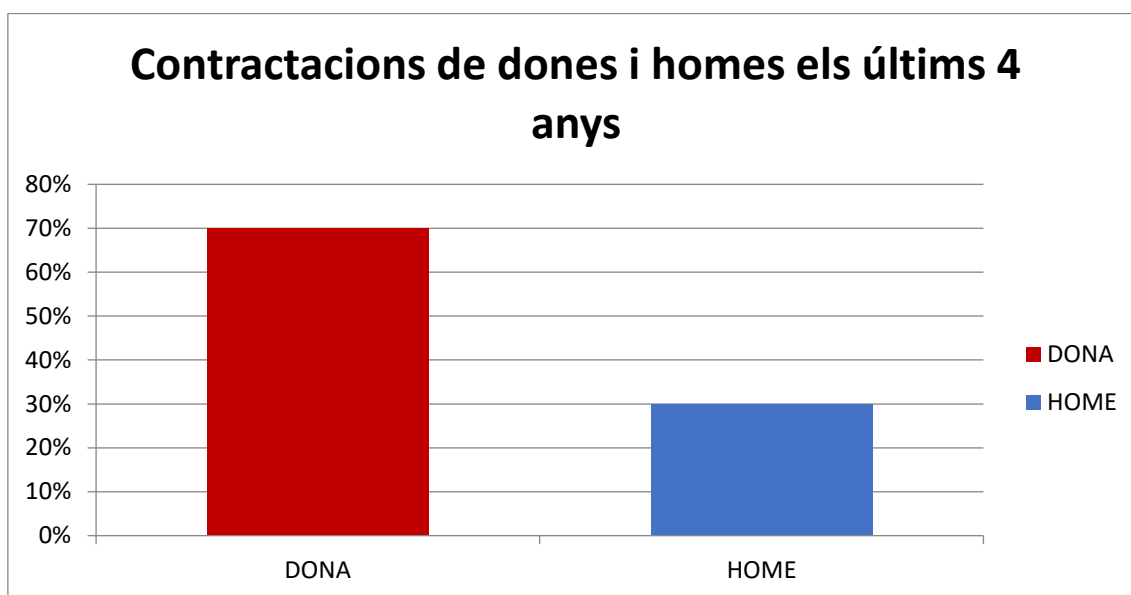
Sobre la distribució per edats, assenyalar que el 60% (el que representen 6 persones) tenen menys de 40 anys i dins d'aquest grup hi ha 5 dones i 1 home. A aquest grup li segueix el 40% de persones de més de 40 anys (2 dones i 2 homes).

#### 4.3 ACCÉS I SELECCIÓ

La selecció de personal ha de tenir com objectiu seleccionar les persones idònies pel lloc de treball, ser igualitària i no discriminatòria, garantint que el sexe no sigui un obstacle en el procés de selecció.



Gràfica 7. Contractes de la plantilla en els darrers quatre anys



Gràfica 8. Percentatges de la contractació de la plantilla en els darrers quatre anys

De la gràfica resultant podem extreure que el percentatge de la composició de la plantilla (70% dones, 30% homes) es reflexa en les contractacions dels darrers 4 anys.

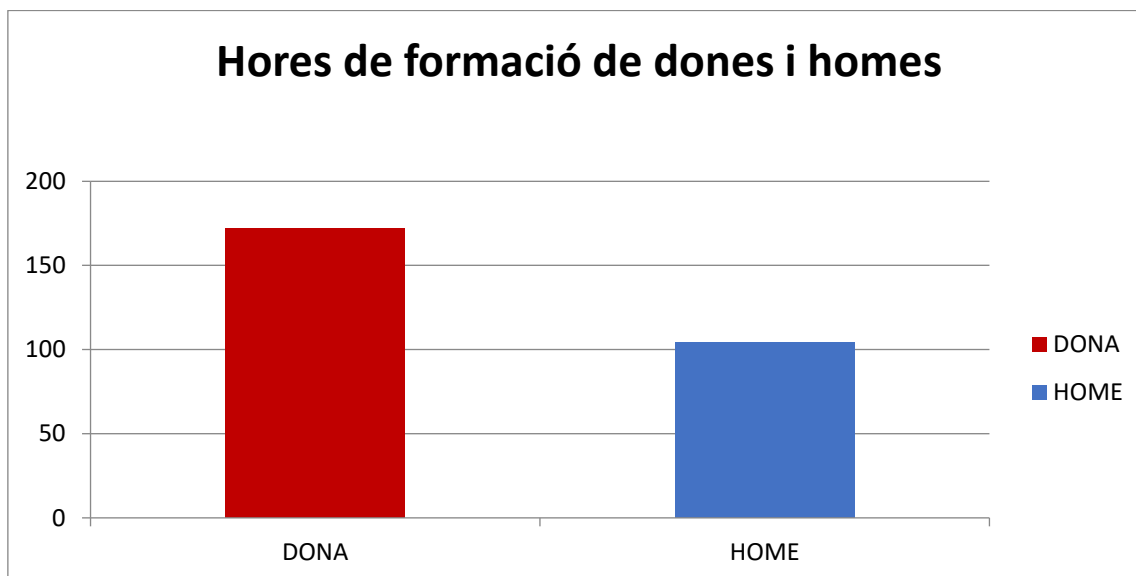
Les diferències en la distribució de dones i homes per departament mostren igualment aquesta tendència reflectida en la composició de la plantilla.

Les convocatòries d'ofertes laborals es redacten en llenguatge no sexista i la definició dels llocs de treball es fa en funció dels criteris demandats pels serveis de l'entitat.

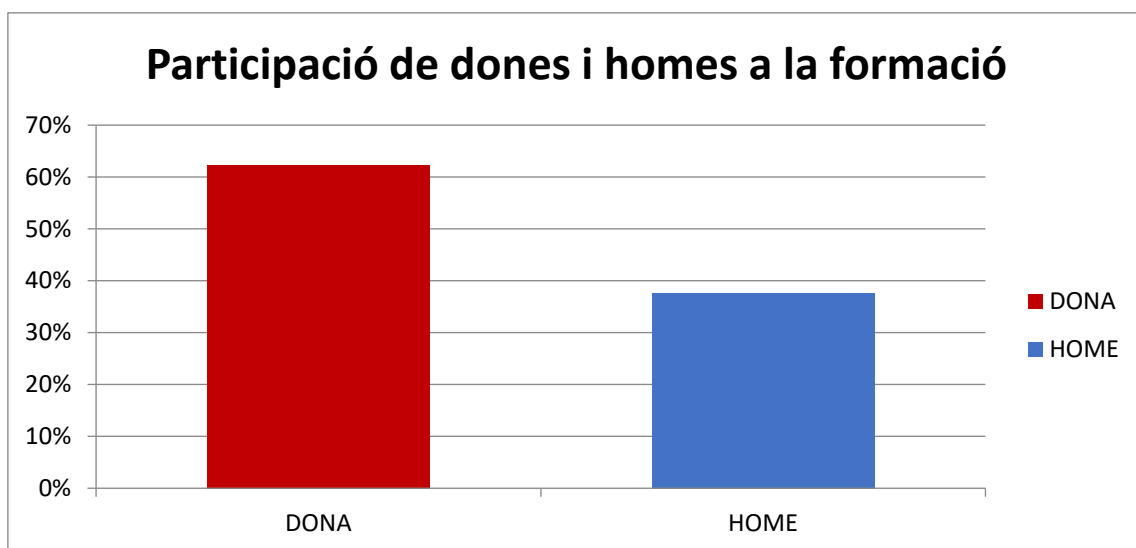
Segons la resposta de les persones enquestades, es donen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció, sense discriminació per raó de sexe. Per percentatges, un 44% dones està totalment d'acord, un 22% dones i un 22% homes està molt d'acord i un 11% homes està d'acord.

#### 4.4 FORMACIÓ I PROMOCIÓ PROFESSIONAL

SIDA STUDI aposta i promou formacions internes i/o externes i vetlla perquè totes les persones treballadores mantinguin actualitzades les competències formatives i l'adaptació a noves realitats.



Gràfica 9. Participació i nombre d'hores de formació rebudes per la plantilla



Gràfica 10. Percentatges de participació de la plantilla a les formacions

Podem extreure que de les formacions realitzades durant 2019, les dones han fet 172 hores de formació davant un total de 104 hores per part dels homes. En percentatges, 62% dones i 38% homes respectivament. Proporcionalment, el temps de dedicació a la formació per part dels homes ha estat d'un 10% superior al de les dones.

Per departaments, el de Formació ha realitzat més cursos o formacions amb un total de 134 hores anuals.

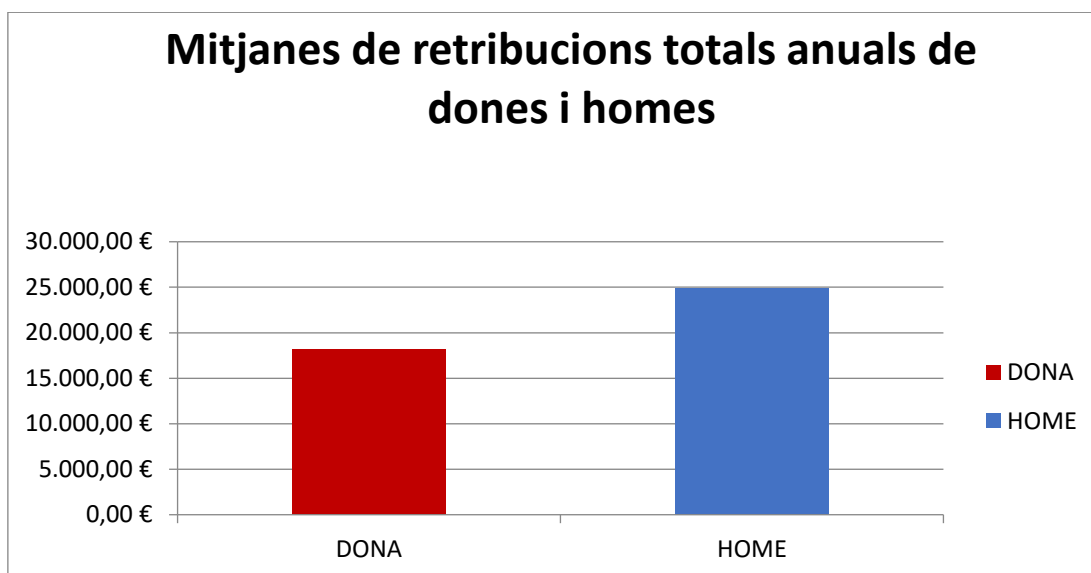
En aquesta gràfica no es recull però les formacions adreçades a tota la plantilla i que es realitzen trimestralment a l'entitat per posar en comú i compartir les formacions rebudes a títol individual, així com altres consensuades i d'interès formatiu de totes les treballadores i treballadors. Les hores de formació compten dins del calendari laboral.

Tenint en compte l'estructura de l'entitat, plantilla petita i estable, no hi hagi gaires oportunitats de promoció que generi mobilitat de la plantilla. Tot i que pel tipus de servei, hi ha departaments que tenen més necessitat i oportunitat de formació contínua.

Atenent a la resposta de les persones enquestades, dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació externa i contínua, sense discriminació per raó de gènere.

Si tenim en compte les dades, un 56 % dones i un 22% homes està totalment d'acord i un 11 % dones i un 11% homes està molt d'acord.

#### 4.5 RETRIBUCIONS SALARIALS



Gràfica 11. Mitjana de retribucions anuals de la plantilla

L'entitat garanteix un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap tipus de discriminació per raó de sexe entre les treballadores i treballadors ni tampoc per raó de càrrec.

Aquesta diferència sobre retribucions totals dels homes es deu a dos fets concrets: les jornades de treball pel tipus de servei i l'antiguitat retribuïda del personal. Per una part, un dels homes de l'equip treballa permanentment a jornada completa sent l'única persona de l'entitat que ho fa, i els altres dos homes han estat alguns mesos de l'últim any treballant a jornada sencera degut a la demanda del servei, mentre que les dones han mantingut una jornada parcial de 35 hores i dues d'elles han baixat la seva jornada durant dos mesos a 25



hores. Amb respecte a l'antiguitat retribuïda, en el moment de la diagnosi, dos dels tres homes que hi treballen, reben com a part del salari anual un bonus en concepte d'antiguitat i només una dona de la resta de l'equip està en aquesta situació. Aquests dos aspectes fan que s'observi una bretxa salarial important que no reflecteix els matisos de la realitat salarial de l'entitat.

Tal com es manifesta a l'enquesta, un 67% de dones i un 33% d'homes reconeixen que les retribucions salarials son igualitàries entre dones i homes.

#### **4.6 CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL**

SIDA STUDI aposta per facilitar a tot el personal mesures de conciliació de la vida personal, professional i familiar amb l'objectiu d'aconseguir aquest equilibri entre treball i família i incideix sobre els beneficis que aquestes mesures proporcionen tant a les persones com a l'entitat.

Per les dimensions de la plantilla, l'entitat coneix la situació familiar de la majoria de les persones de l'equip, és a dir, si tenen infants, persones amb dependència o majors a càrrec. Aquest fet afavoreix que s'apliquin mesures flexibles en funció de les necessitats de les persones treballadores.

Un 90% del total de la plantilla té reducció de jornada, 7 són dones en jornada setmanal de 25 a 35 hores i 2 són homes en jornada setmanal de 35 hores. El 10% restant, 1 home, té horari de jornada completa de 37,5 hores/setmana.

Les dades sobre la disponibilitat de flexibilitat horària, compactació d'hores, són iguals per a totes les treballadores i treballadors

Existeix una màxima adaptació, dins les limitacions i necessitats de funcionament de l'entitat a l'hora d'absentar-se del lloc de treball per motiu de conciliació, personal, familiar i laboral. I així és percebut per la majoria de l'equip, segons l'enquesta (6 dones i 3 homes). Un 67% dones i un 22% homes està totalment d'acord i un 11% homes està molt d'acord.

Pel que fa al grau de coneixement de les mesures de conciliació que facilita l'entitat, un 44% dones i un 11% homes està totalment d'acord i un 22% dones i un 22% homes està molt d'acord.

Es considera que cal millorar els canals de comunicació interna per facilitar la informació sobre les mesures de conciliació que pren l'entitat.

#### **4.7 COMUNICACIÓ NO SEXISTA**

SIDA STUDI utilitza llenguatge no sexista en les seves comunicacions i vetlla perquè les comunicacions no es vinculin a elements sexistes. El glossari de termes que l'entitat fa servir incorpora aquesta mirada orientada a la inclusió, amb llenguatge verbal i visual igualitari orientat a combatre els estereotips de gènere.

#### **4.8 SALUT LABORAL**

El Pla d'Igualtat i el Pla de Riscos Laborals són eines importants per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere a l'àmbit de la seguretat laboral. L'entitat té contractat un servei aliè de prevenció de riscos laborals que s'encarrega de l'avaluació anual de riscos laborals i la planificació de l'activitat preventiva.

#### **4.9 PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I IDENTITAT DE GÈNERE**

Per prevenir l'assetjament en l'àmbit laboral, l'organització ha de promoure condicions de treball segures que evitin l'assetjament sexual i per raó de sexe, i a la vegada establir protocols específics perquè les persones víctimes d'assetjament puguin fer les denúncies o reclamacions pertinents.

L'entitat disposa d'un *Protocol de prevenció de l'assetjament sexual* (2014) a disposició de les persones que s'incorporen a l'entitat. Hi ha dues persones referents per a l'atenció de situacions d'assetjament.

Segons l'enquesta, a la pregunta *Sap què fer en cas de viure assetjament?* un 33% dones està totalment d'acord, un 11% dones i un 33% homes està molt d'acord, un 11% dones està totalment en desacord i un 11% dones està en desacord.

Si atenem a la resposta de la pregunta sobre *Si es coneixen els drets de les dones víctimes de violències*, veiem que un 11% dones està totalment d'acord, un 22% dones i un 11% homes està molt d'acord, un 22% dones i un 22% homes està d'acord i un 11% dones està totalment en desacord.

Pels comentaris, s'observa que cal més informació sobre el protocol, les persones referents i els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista. Aquests resultats ens indiquen la necessitat de seguir treballant en els canals de comunicació que possibilitin que aquesta informació actualitzada arribi al 100% de la plantilla.

Ningú afirmà haver viscut cap situació de vulneració del principi d'igualtat en el lloc de treball.

## 5. DISSENY

Un cop realitzada la diagnosi i entrant en una anàlisi més profunda, veiem que la igualtat d'oportunitats de dones i homes esdevé un dels principis d'organització i funcionament de SIDA STUDI, com també es pot veure en el nostre *Reglament de Regim Intern*, però s'han detectat certes àrees de millora per prevenir possibles desigualtats. En aquest sentit, és imprescindible definir uns objectius concrets i les accions per assolir-los que s'adeqüin a la realitat de l'entitat i que es determinaran en aquest Pla d'Igualtat 2020-2023.

**Objectiu 1.** Procurar l'estabilitat en l'ocupació i que tots els llocs siguin ocupats per les persones adequades en un marc d'igualtat de tracte i sense cap tipus de discriminació.

**Acció 1.1:** Prioritzar jornades d'almenys 35 hores per a totes les treballadores i treballadors, amb excepcions derivades d'opcions personals i de demanda del servei.

Responsable : Departament d'Administració i Departament RRHH

Persones destinatàries: Treballadores i treballadors

Calendari: 2020-2023

**Objectiu 2.** Mantenir informat a l'equip de treball dels mecanismes proposats per l'entitat per garantir la igualtat d'oportunitats per a totes les persones.

**Acció 2.1:** Elaborar un dossier d'acollida per a les noves incorporacions amb la documentació de: Presentació de l'entitat, Pla d'Igualtat, Reglament Règim intern, Protocol d'assetjament, Drets de les dones víctimes de violència masclista, Pla de riscos laborals i Protocol de formació.

**Acció 2.2:** Lliurar el dossier d'acollida a les noves incorporacions amb detall dels diferents protocols interns de funcionament de l'entitat i facilitar l'accés al Pla d'Igualtat vigent.

**Acció 2.3:** Revisar anualment tots els protocols i la seva documentació, incorporant canvis si hi hagués.

**Acció 2.4:** Informar a tot l'equip sobre els canvis incorporats als protocols.

Responsable: Departament RRHH

Persones destinatàries: Treballadores i treballadors

Calendari: 4t trimestre de 2020, 2021, 2022 i 2023

**Objectiu 3.** Mantenir la comunicació no sexista en les comunicacions internes i externes de l'entitat evidenciant de manera clara l'aposta per la igualtat d'oportunitats.

**Acció 3.1:** Elaborar un protocol de comunicació no sexista.

**Acció 3.2:** Elaborar un glossari de termes no sexistes i inclusius.

**Acció 3.3:** Facilitar que totes les treballadores i treballadors tinguin accés a aquests materials de referència per aconseguir l'ús no sexista del llenguatge en tots els àmbits de l'entitat.

Responsable: Departament de Comunicació

Persones destinatàries: Treballadores i treballadors

Calendari: 2n trimestre 2021

**Objectiu 4.** Continuar garantint la igualtat d'oportunitats en totes les fases del procés de selecció i promoció.

**Acció 4.1:** Incentivar la formació com el principal instrument que fa possible el desenvolupament personal i professional de les persones que hi treballen.

**Acció 4.2:** Continuar amb el retorn que fem de totes les formacions realitzades a títol personal amb reunions de formació de tot l'equip.

Responsable: Coordinació, Departament d'Administració, Departament RRHH i Comissió d'igualtat

Persones destinatàries: Candidates i candidats a l'oferta de treball

Calendari: 2020-2023

**Objectiu 5.** Promoure mesures de conciliació per millorar la qualitat de vida i benestar de les persones facilitant un adequat equilibri entre el temps personal i el laboral.

**Acció 5.1:** Promocionar que totes les persones treballadores facin ús de les diferents mesures disponibles per a la conciliació.

**Acció 5.2:** Fer un seguiment de les mesures i actuacions de conciliació per a detectar desigualtats de gènere en la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Responsable: Departament d'Administració i Departament de RRHH

Persones destinatàries: Treballadores i treballadors

Calendari: 2020-2023

**Objectiu 6.** Prevenir qualsevol possible situació d'assetjament moral, sexual o per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere i oferir un major suport a les víctimes de violència de gènere.

**Acció 6.1:** Revisar i millorar l'actual protocol d'assetjament.

**Acció 6.2:** Informar a tota la plantilla de l'existència i ús d'aquest protocol.

**Acció 6.3:** Fer un seguiment i revisió anual informant dels possibles canvis.

Responsable: Comissió d'Igualtat

Persones destinatàries: Treballadores i treballadors

Calendari: 2020-2023

## 6. IMPLEMENTACIÓ

La implementació del Pla d'Igualtat es portarà a terme un cop finalitzi la fase de disseny amb l'execució de les accions proposades, la comunicació a la plantilla de les accions a desenvolupar i finalment el seguiment i avaluació.

El Pla d'Igualtat ha de tenir un plantejament dinàmic que asseguri una aproximació permanent i revisable a la realitat de cada situació per tant és molt important la implicació de les treballadores i treballadors de l'entitat. Cal garantir que totes les treballadores i treballadors coneguin i participin d'aquestes polítiques i que l'entitat faci difusió de pla tant en l'àmbit de l'organització com a nivell extern.

Periòdicament, i a mesura que les accions s'executin, caldrà valorar l'estat d'implantació del pla, calendari d'execució, seguiment de les accions i avaluació dels objectius i considerar prendre mesures en cas de detectar necessitats inicialment no previstes.

Com a resultat del procés de seguiment s'haurà d'elaborar d'un Informe anual que estableixi el grau d'assoliment dels objectius i resultats previstos durant aquest període.

La competència d'aquest seguiment recau en la comissió d'Igualtat que es reunirà anualment o quan les circumstàncies ho requereixin i prèvia sol·licitud al responsable de la Comissió.

## 7. ÀMBIT D'APLICACIÓ I VIGÈNCIA

El Pla d'Igualtat serà d'aplicació a la totalitat de treballadores i treballadors de SIDA STUDI. La vigència serà de l'1/7/2020 al 31/12/2023. Transcorregut aquest termini caldrà fer una avaluació de la totalitat del Pla que inclogui totes les fases del procés, grau de compliment, objectius, resultats obtinguts i altres aspectes d'organització, per a determinar, si s'escau, el desenvolupament de noves accions.

L'avaluació dels objectius plantejats serà la base per a una nova diagnosi de situació, acabat el període de vigència establerta en el present pla (2020-2023).

## 8. COMISSIÓ D'IGUALTAT

En el moment de l'elaboració del primer Pla d'Igualtat de SIDA STUDI es constitueix la Comissió d'Igualtat que impulsarà la difusió del Pla d'Igualtat dins l'organització i vetllarà pel correcte seguiment i avaluació amb la finalitat de garantir la igualtat d'oportunitats entre les treballadores i treballadors.

La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari com a mínim un cop l'any , i amb caràcter extraordinari quan es consideri necessari, prèvia sol·licitud al responsable de la Comissió que valorarà la seva pertinència.

#### Funcions

- Analitzar les dades estadístiques desagregades per sexe de l'empresa
- Aportar informació qualitativa en matèria d'igualtat
- Fer seguiment del funcionament i desenvolupament del pla
- Fer propostes sobre els objectius i les accions a realitzar en els plans d'igualtat
- Donar assistència a la detecció de qualsevol conducta discriminatòria
- Estar informada de les intervencions davant l'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i identitat de gènere.
- Avaluar anualment el pla, el grau de compliment i resultats obtinguts

## ANNEXOS

- ANNEX I. Enquesta a la plantilla
- ANNEX II. Carta de compromís de l'entitat
- ANNEX III. Reglament de funcionament de la Comissió d'igualtat

## **ANNEX I**

### **Enquesta a la plantilla**

## Pla d'Igualtat

### Diagnosi d'igualtat de dones i homes

#### Preguntes

##### 1. Sexe.

- Dona
- Home
- No binari

Valoreu de l'1 al 10 les afirmacions següents, sent «10» totalment d'acord i «1» totalment en desacord.

##### 2. En general, a SIDA STUDI, es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

##### 3. Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

##### 4. Dones i homes tenen igual accés a la formació interna/contínua.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

##### 5. Dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció i desenvolupament professional.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

##### 6. Ocupant un mateix lloc de treball, una dona i un home cobren igual a SIDA STUDI.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

##### 7. En general, s'afavoreix l'equilibri de la vida familiar, personal i laboral a SIDA STUDI

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10



8. Es coneixen les mesures de conciliació disponibles.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

9. Es coneix què fer o a qui dirigir-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

10. Es coneixen els drets laborals de les treballadores víctimes de violència masclista.

Totalment en desacord					Totalment d'acord				
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

11. Alguna vegada heu viscut un conflicte relacionat amb la vulneració del principi d'igualtat de dones i homes?

Sí

No

12. Creieu que és necessari un pla d'igualtat de dones i homes a SIDA STUDI?

Sí

No

**13. Enumereu els vostres suggeriments respecte a:**

Les necessitats que identifiqueu a l'organització i que el pla hauria de tenir en compte.	
Mesures que hauria d'adoptar l'organització per tal de promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.	
Altres suggeriments.	

**14. Afegiu qualsevol comentari que ens vulgueu fer arribar.**

---

---

**GRÀCIES PER LA VOSTRA COL-LABORACIÓ**

## **ANNEX II**

### **Carta de compromís de l'entitat**

Benvolgudes i benvolguts,

Volem informar-vos que SIDA STUDI ha decidit posar en marxa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

La igualtat de gènere és un dels principis estratègics de la nostra política corporativa i de recursos humans i per això volem adquirir el compromís de treballar per la no discriminació i d'impulsar i fomentar les mesures necessàries per tal d'aconseguir la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització.

Per tal que el Pla sigui tot un èxit necessitem la vostra col·laboració i suport per la qual cosa us agraïm, per endavant, la vostra implicació i predisposició perquè aquest projecte que iniciem sigui tot un èxit per a la nostra organització.

Durant tot el procés us anirem informant de les accions que es realitzaran.

Quedem a la vostra disposició,



Rosa Llopis i Llord

Presidenta

Barcelona, 20 d'abril de 2020

## **ANNEX III**

### **Composició de la Comissió d'Igualtat**



El present reglament té com a objecte determinar el règim de funcionament de la Comissió d'igualtat de **SIDA STUDI**

**OBJECTIU:**

La Comissió està constituïda per vetllar pel compliment del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones i homes a **SIDA STUDI** i, especialment, per a la implementació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

**FUNCIONS:**

1. Realitzar el seguiment i avaluació del Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.
2. Elaborar estudis, informes i / o propostes per fer efectiu el principi d'igualtat d'oportunitats.
3. Proposar la modificació del Pla, si escau, per tal d'adaptar-lo a noves circumstàncies de l'entitat.
4. Recollir i canalitzar les iniciatives i suggeriments proposats per la plantilla en relació a la igualtat d'oportunitats d'homes i dones.

**COMPOSICIÓ:**

Formen part de la Comissió d'igualtat de **SIDA STUDI**:

Renée Tarango Molinar (Responsable de la Comissió)  
David Paricio Salas  
Eulàlia Mata i Miralles  
Marta Cordero Espejo  
Teo Juventeny Albuixech

**FUNCIONAMENT:**

- La Comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari cada **any**, i amb caràcter extraordinari quan qualsevol de les parts ho sol·liciti així, amb un avís previ de **15** dies.
- Les decisions de la Comissió d'igualtat s'aprovaran per majoria.
- La Comissió podrà proposar la presència de persones assessores en matèria d'igualtat en les seves reunions, quan els assumptes a tractar ho facin necessari.
- Totes les persones que conformen la Comissió respectaran la confidencialitat de les reunions.
- S'ha d'aixecar acta de cada reunió de la Comissió.

Barcelona, 5 de maig de 2020

R. Tarango

M. Cordero - Espejo

J. Mata i Miralles  
T. Juventeny Albuixech

D. Paricio Salas