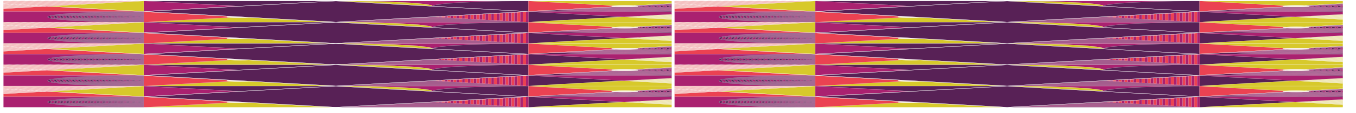


**PLA  
D'IGUALTAT  
DE GÈNERE  
PER LA  
DIVERSITAT  
SEXUAL I DE  
GÈNERE**

**2022-2025**



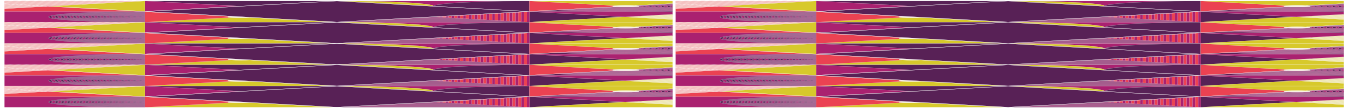
**DENTISTAS  
SOB  
RUEDAS**





## ÍNDEX

1. INSTRUMENTS JURÍDICS QUE GARANTEIXEN L'EXERCICI DE DRETS DE LES DONES I LA SEVA IGUALTAT AMB ELS HOMES (Nacions Unides; Unió Europea; Espanya)
2. COMPROMÍS DE L'ÒRGAN DE GOVERN (PATRONAT) DE LA FUNDACIÓ PILARS PER A L'AUTONOMIA PERSONAL D'ELABORAR UN PLA D'IGUALTAT
3. COMISSIÓ D'IGUALTAT
4. DESCRIPCIÓ DE LA COMPOSICIÓ DE L'ÉQUIP
5. PLA D'ACTUACIÓ
6. ACTUACIONS I MESURES
7. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ
8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ



## **1. INSTRUMENTS JURÍDICS QUE GARANTITZEN L'EXERCICI DE DRETS DE LES DONES I LA SEVA IGUALTAT AMB ELS HOMES (Nacions Unides; Unió Europea; Espanya)**

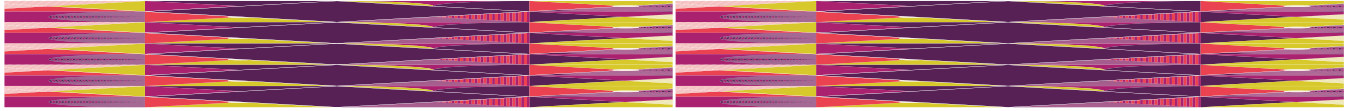
La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a la generalitat dels textos internacionals sobre drets humans. Des de la celebració el 1975 de la I Conferència Mundial de Nacions Unides sobre les dones, a totes les societats del món s'han multiplicat les mesures polítiques i jurídiques per garantir l'exercici dels drets de les dones.

A l'àmbit de les Nacions Unides, l'instrument jurídic per excel·lència és la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, que va ser aprovada per l'Assemblea General de Nacions Unides el 1979. La Convenció, ratificada per més de 170 països arreu del món, estableix explícitament la definició de la discriminació contra les dones, reconeixent la validesa de les mesures temporals per accelerar la igualtat de fet entre l'home i la dona, i legitimant així les accions positives en el dret internacional.

Les quatre Conferències Mundials sobre la Dona desenvolupades han contribuït a unir el compromís internacional amb la igualtat d'oportunitats i els drets de les dones, a través dels plans d'acció política respectius.

De totes elles, la IV Conferència Mundial, celebrada a Pequín el 1995, ha estat la que ha suposat un avanç més gran en la consecució de drets per a les dones en posar en relleu que el canvi de la situació de les dones és un assumpte en el que s'ha d'implicar la societat en conjunt. A més, l'aprovació en el marc de la Conferència d'un Pla d'Acció i una Declaració política representa una decidida aposta a nivell internacional per la integració de la perspectiva de gènere de manera transversal a totes les polítiques públiques.

En l'àmbit de la Unió Europea, tot el corrent internacional de les Nacions Unides, ha estat molt present en els quatre Programes d'Acció Comunitària per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que es desenvolupen des de 1982, i que han significat la base de les polítiques d'igualtat dels Estats membres. Però és amb l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam (1999), quan la igualtat entre homes i dones adquireix una cobertura jurídica d'extraordinària importància i adopta diferents dimensions, quedant-ho reflectit a la Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea, jurídicament vinculant des de l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa, i l'article 23 de la qual recull explícitament



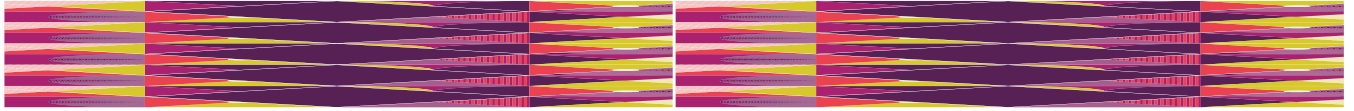
l'obligació de garantir la igualtat entre dones i homes en tots els àmbits, per a això ofereix la possibilitat d'utilitzar mesures d'acció positiva, admetent-les compatibles amb la igualtat de tracte.

Des de llavors, el dret comunitari en matèria d'igualtat d'oportunitats no ha cessat, incorporant al cabal comunitari el 2002 el principi de transversalitat en matèria d'igualtat entre homes i dones, subscriuint el primer Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere el 2005, que va ser seguit del vigent Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere 2011-2020, la Carta de la Dona el 2010, o l'Estratègia de la Comissió Europea per a la Igualtat entre Dones i Homes (2010-2015), respecte a la qual el propi Consell ha reafirmat i donat suport a la seva estreta relació amb l'Estratègia Europa 2020, quedant palès el compromís de la Unió Europea amb la igualtat entre dones i homes com un valor fonamental de la Unió.

Pel que fa a Espanya, membre de la Unió Europea i de l'Organització de les Nacions Unides, els articles 14 i 9.2 de la Constitució Espanyola consagren el principi d'igualtat, no només com un principi formal, sinó que també obliga els poders públics a fer efectiva la igualtat a l'ordenament jurídic espanyol i a l'activitat política. Aquests principis han estat desenvolupats per la Jurisprudència, i s'han anat incorporant a la legislació, que culminen amb la promulgació de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, que ha afectat gran part de les institucions jurídiques, si bé va ser precedida de la incorporació al nostre ordenament del principi de transversalitat imposat pel Tractat d'Amsterdam a través de la Llei 30/2003 de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere a les disposicions normatives que elabori el Govern.

De la mateixa manera, s'han produït els avenços legislatius en matèria de lluita contra la violència de gènere, i la Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de Mesures de Protecció Integral contra la Violència de Gènere representa un canvi de perspectiva en l'acció política i normativa en abordar aquest problema social de manera integral i sistèmica. La Llei Orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes insta a dirigir l'adopció de mesures concretes a favor de la igualtat a les empreses, situant-les en el marc de la negociació col·lectiva, perquè siguin les parts, lliurement i responsable, les que acordin el seu contingut.

En el títol IV es regula el dret al treball en igualtat d'oportunitats i estableix el mecanisme per assolir aquest dret a través de la posada en marxa de mesures que garanteixin la igualtat efectiva entre



dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació i a la promoció professionals, i a les condicions de treball.

L'instrument més adequat per aconseguir la igualtat efectiva que es proposa a la Llei 3/2007 esmentada és l'elaboració de plans d'igualtat, que es defineixen en aquesta norma com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Tenint en compte els antecedents i el marc jurídic assenyalats, la Fundació Dentistes sobre rodes vol ratificar el seu compromís amb la igualtat entre dones i homes mitjançant l'elaboració i la posada en funcionament d'aquest Pla d'Igualtat.

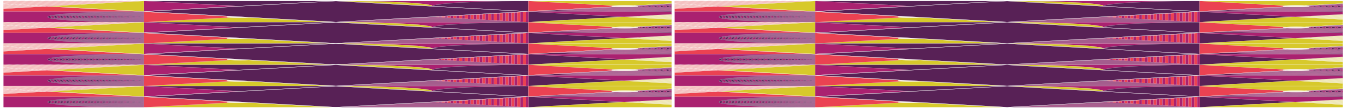
## **2. COMPROMÍS DE L'ÒRGAN DE GOVERN DE LA FUNDACIÓ DENTISTES SOBRE RODES D'ELABORAR UN PLA D'IGUALTAT.**

En reunió ordinària del patronat de la Fundació, convocada en temps i forma i celebrada a Palma, 2 de setembre de 2021 s'acorda per unanimitat de tots els membres establir el Compromís de la Fundació de desenvolupar un Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en què es contemplin les fases següents:

- Detectar, mitjançant el diagnòstic corresponent, les barreres i discriminacions que poguessin existir a la Fundació matèria d'igualtat.
- Establir accions de millora per esmenar les deficiències detectades, implementar-les progressivament, segons prioritats que s'identifiquin en el diagnòstic i avaluar-ne periòdicament els resultats.

Quan als objectius estratègics que es pretenen complir amb l'elaboració d'aquest Pla, s'estableixen els següents:

- 1- Integar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a la nostra organització com a principi bàsic i transversal.
- 2- Incloure aquest principi als objectius de la política de la Fundació i, particularment, a la política de gestió de recursos humans.



- 3- Facilitar els recursos necessaris, tant materials com humans, per a l'elaboració del diagnòstic, la definició i la implantació del pla d'igualtat.

S'acorda també que sigui comunicat aquest compromís a tota la plantilla, així com informar-los del procés que s'iniciarà.

### **3. COMISSIÓ D'IGUALTAT**

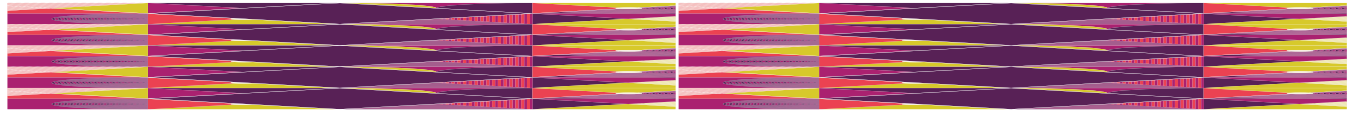
#### **Composició:**

Es constitueix una comissió d'igualtat, de caràcter paritari, formada per les persones següents:

- Alfonso Jaume, president de DSR i coordinador del Projecte Adama
- Irene Coll, secretaria de DSR i coordinadora del Projecte Clínica Dental Solidaria Coloma Vidal
- Joan Frau, metge i dentista
- Neus Pizà, odontopediatra
- Bàrbara Juan Sánchez, recepcionista
- Raul Galzagorri Ocampo, odontòleg

#### **Funcions:**

- Vetllar perquè a la Fundació es compleixi el principi d'igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes.
- Informar el personal de la Fundació sobre el compromís del Patronat per desenvolupar un Pla d'Igualtat, sensibilitzant-los sobre la seva importància i de la necessitat que participin activament en la fase de diagnòstic, elaboració i posada en marxa del Pla.
- Elaborar el diagnòstic de situació de la fundació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Realitzar, examinar i debatre les propostes d'accions positives que es proposin.
- Negociar i aprovar el Pla d'Igualtat que es posarà en marxa.
- Realitzar el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.



## Reunions:

La comissió tindrà almenys una reunió trimestral ordinària un cop comenci a implantar-se el Pla d'Igualtat, que podrà convocar qualsevol de les parts. Els acords de la Comissió requeriran el vot favorable de la majoria, i aquests seran vinculants per a totes les parts.

S'aixecarà Acta del tractat a cada reunió on quedaran recollits els acords i compromisos aconseguits.

## 4. DESCRIPCIÓ DE LA COMPOSICIÓ DE L'EQUIP.

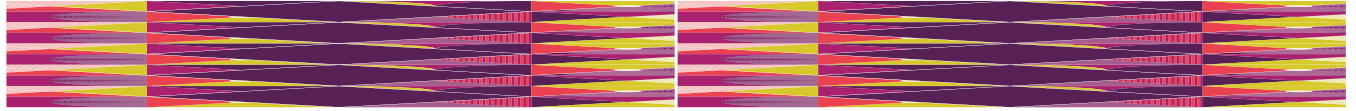
### Composició de l'equip per sexe i relació laboral (02/09/2021)

	Valors absoluts		% sobre el total del personal	
	Dones	Homes	Dones	Homes
<b>En plantilla</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>33.33%</b>	<b>16.66%</b>
Personal en nòmina	2	0	33.33%	0%
Personal en r. autònom	0	1	0%	16.66%
<b>Voluntariat</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>16.66%</b>	<b>33.33%</b>
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>

### Composició de l'equip per sexe i edat (02/09/2021)

EDAT	Valors absoluts		% sobre el total de personal	
	Dones	Homes	Dones	Homes
18 a 35 anys	0	0	0	0
36 a 50 anys	2	2	33.33%	33.33%
51 a 65 anys	1	1	16.66%	16.66%
<b>Total</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>50%</b>	<b>50%</b>





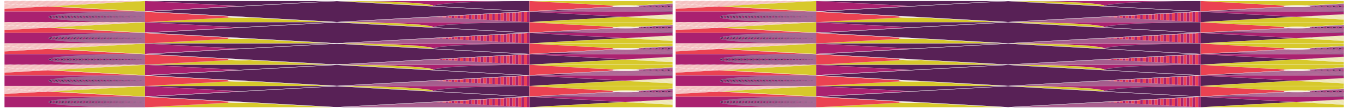
## **5. PLA D'ACTUACIÓ**

### **Objectius relacionats amb l'accés a l'ocupació i les modalitats de contractació**

- Assegurar un procediment de selecció basat en criteris i objectius no discriminatoris per a les dones.
- Confeccionar anuncis i demandes d'ocupació de llocs vacants on les ofertes de treball s'anuncïn amb llenguatge no sexista.
- Vetllar per l'equilibri a la plantilla el pes dels dos sexes, establint, si escau, mesures d'acció positiva per al sexe menys representat.
- Potenciar la participació femenina als tribunals o comitès de selecció.
- Evitar que s'incloguin clàusules en els contractes que impliquin desigualtats per als qui estan contractats temporalment i/o a temps parcial.

### **Objectius relacionats amb la formació i promoció professional**

- Estudiar i detectar necessitats formatives de la plantilla en relació amb la millora de l'exercici del seu lloc de treball actual, programant accions formatives en funció de les necessitats.
- Informar i anunciar l'oferta formativa perquè sigui coneguda per tota la plantilla i potenciar la formació en igualtat d'oportunitats al conjunt de la Fundació
- Establir criteris clars, objectius, no discriminatoris i oberts quant al gènere en els processos de promoció assegurant que es compti sempre amb la participació de la comissió d'igualtat d'oportunitats en el procés.

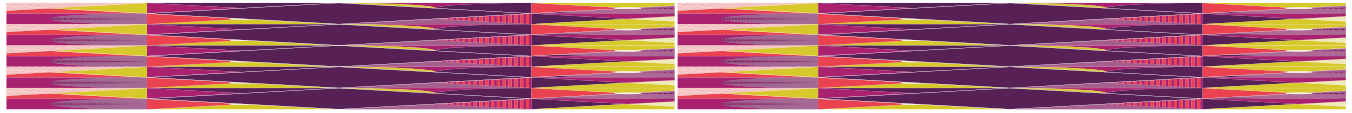


### **Objectius relacionats amb la jornada laboral i l'organització del treball.**

- Establir un interval de temps flexible per a l'entrada i sortida del treball, així com pel temps de menjar.
- Possibilitar l'adaptació de la jornada per als qui tinguin fills petits o persones en situació de dependència a càrrec seu.
- Quan sigui necessària la prolongació de la jornada ordinària de treball, establir-ne amb flexibilitat la compensació en temps lliure.
- Procurar que la celebració de les reunions de treball es faci durant l'horari laboral.
- Impartir la formació, en la mesura que sigui possible, en horari laboral o en fórmula mixta (part en horari laboral i part fora del mateix).
- Possibilitar que els treballadors i les treballadores amb fills o filles o persones dependents a càrrec tinguin preferència a l'hora d'escollir el torn de vacances

### **Objectius relacionats amb les retribucions.**

- Establir una estructura retributiva clara i transparent, per tal de facilitar-ne el control antidiscriminatori.
- Realitzar una valoració comparativa del sistema de classificació professional, tant del nivell professional com de les funcions que comporta per revisar les retribucions rebudes per homes i dones a cadascuna de les categories laborals i grups professionals i establir, sense biaixos de gènere, una equivalència de les funcions, habilitats i requeriments necessaris entre les categories i grups professionals.
- Garantir a la política de la Fundació el principi d'igualtat de retribució per treballs d'igual valor.



### **Objectius relacionats amb la salut laboral i la prevenció d'assetjament.**

- Analitzar els riscos laborals físics i psíquics des d'una perspectiva de gènere posant especial atenció a la prevenció dels riscos específics que afecten treballadores tal com els riscos psicosocials, riscos ergonòmics i riscos laborals durant l'embaràs i la lactància.
- Incloure les actuacions preventives que es considerin al Pla de Prevenció de Riscos Laborals.
- Elaborar una declaració de principis amb l'objectiu de mostrar el compromís de la Fundació en la prevenció i l'eliminació de l'assetjament laboral per raó de sexe i de l'assetjament sexual.
- Assegurar la comunicació efectiva de la declaració de principis a tota la plantilla, incidint en la responsabilitat de cadascuna de les parts a garantir un entorn laboral exempt d'assetjament, fomentant així un clima en què aquest no es pugui produir.

### **Objectius relacionats amb la comunicació i imatge externa de la Fundació.**

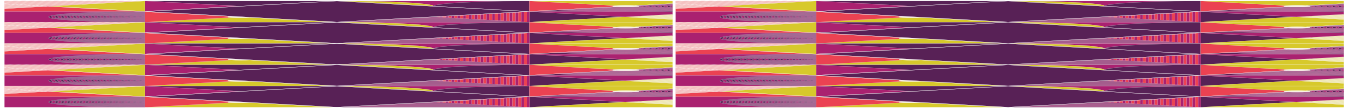
- Es garantirà la difusió del Pla d'igualtat inicial i de totes les seves modificacions a tota la plantilla de manera diligent.
- En tots els sistemes de comunicació existents a la Fundació tant interna com externa (correu electrònic, web, xarxes socials, fulletons, publicacions, etc.) s'evitarà la utilització d'un llenguatge i una imatge sexista.

## **6. ACTUACIONS I MESURES.**

A començar a desenvolupar durant els primers mesos de l'any 2022 partint dels resultats del diagnòstic de situació.

## **7. CALENDARI D'IMPLANTACIÓ.**

Un cop ja s'ha elaborat el diagnòstic, i consensuat i dissenyat els objectius (apartat 4), la redacció de les actuacions corresponents al compliment d'aquests objectius la durà a terme la Comissió



d'Igualtat el primer semestre de 2022- Quant a la implementació del Pla es desenvoluparà al llarg de 2022 i 2025, segons les prioritats que s'estableixin a les actuacions.

Tot i que el seguiment i l'avaluació previstes es faran de manera permanent, cada quatre anys es durà a terme una revisió completa d'aquest Pla d'Igualtat.

## **8. SEGUIMENT I AVALUACIÓ.**

Aquest Pla d'Igualtat s'entén com un "document viu", de manera que el seguiment d'aquest i la seva avaluació són elements fonamentals, tant per garantir-ne el compliment com per flexibilitzar-ne el contingut amb la finalitat que es pugui anar adaptant a les necessitats i dificultats que vagin sorgint durant la seva realització i també en les successives revisions és que es realitzin.

A la metodologia d'avaluació es tindran en compte tant la conduent a mesurar-ne els resultats, com l'anàlisi del procés d'implementació del Pla.

Naturalment, en cas que la implantació del pla d'igualtat hagi tingut èxit, es plantejaran nous objectius i actuacions de cara al futur. I, en cas de no haver assolit els objectius proposats, el seguiment i l'avaluació serviran per tornar a enfocar aquests objectius i les actuacions corresponents, o bé definir noves estratègies per implantar les accions i assolir així els objectius planificats.

El sistema de seguiment i avaluació establert possibilitarà incorporar noves mesures per corregir les possibles dificultats que sorgeixin, errors en el disseny inicial del pla d'igualtat o per poder modificar el curs de les accions empreses. La utilitat d'aquesta fase del Pla d'igualtat adquireix tot el sentit en la mesura que servirà per prendre decisions concretes que permetin configurar estratègies i millorar el conjunt de les mesures i les accions proposades.

Al llarg del procés d'elaboració de les actuacions del Pla es desenvoluparà també un sistema d'indicadors que objectivin i facilitin la correcta avaluació del compliment dels objectius i mesures a implementar.