

PLA D' EQUITAT DE GÈNERE (PEG)

Institut Universitari Avedis Donabedian – UAB
Fundació Avedis Donabedian

Barcelona

1. TAULA DE CONTINGUTS

2.	INTRODUCCIÓ	3
3.	MARC CONCEPTUAL	4
4.	PLA D' ACCIÓ I MESURES FAD	6
4.1.	CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL.....	6
4.2.	LIDERATGE I PRESA DE DECISIONS: EQUILIBRIS DE GÈNERE.....	7
4.3.	EQUITAT DE GÈNERE EN LA CONTRACTACIÓ I LA PROGRESSIÓ PROFESSIONAL	8
4.4.	RECERCA I DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	9
4.5.	MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE.....	11
5.	APLICACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL GEP	12
6.	REFERÈNCIES.....	14

2. INTRODUCCIÓ

El Pla d'Equitat de Gènere (PEG) és alhora una estratègia de transformació social i un instrument que permet articular polítiques per a l'equitat de gènere en l'entorn de la Fundació Avedis Donabedian (FAD). S'entén que la garantia dels drets i llibertats de les persones, així com l'equitat efectiva en les relacions socials i laborals, requereix un fort compromís polític, la incorporació de la perspectiva de gènere en les formes d'acció i la participació de tota la comunitat.

La Fundació Avedis Donabedian duu a terme projectes de formació, recerca i innovació i desenvolupament, avaluació i millora en el sector social i de salut donant resposta a les necessitats de persones, organitzacions i administracions públiques. Per avançar en aquesta línia, el GEP és un instrument de política que es dissenya i revisa al llarg del temps per combatre i reduir els desequilibris i inequitats de gènere i fer que l'organització sigui més inclusiva a tota la diversitat d'actors involucrats en la FAD, promovent la reflexivitat i l'aprenentatge col·lectiu sobre els aspectes estructurals i culturals de l'organització per construir un entorn més democràtic. En aquest sentit, aquest document presenta prioritats i objectius concrets com a mesures específiques que s'implementaran per millorar l'equitat de gènere dins de la FAD.

És important esmentar que el present pla forma part del Pla Estratègic 2023-2027 de la FAD i s'inscriu en el marc de la missió, visió i valors de la institució. Aquest vincle entre el PEG de la FAD i el pla estratègic és fonamental, ja que permet la integració efectiva de l'equitat de gènere en les discussions i els processos de canvi, i compromet a tots els nivells de l'organització. Diversos punts del pla de gènere emergeixen del pla d'acció del Pla Estratègic.

Missió FAD

Contribuir a millorar la qualitat de l'atenció social i de salut de les persones mitjançant la generació i difusió de coneixement i l'aplicació de solucions innovadores.

Visió

Ser reconeguts com a impulsors de l'excel·lència i l'impacte aconseguit en l'atenció social i de salut de les persones.

Valors

- ✓ Comportament ètic i no discriminació
- ✓ Rigor professional i científic
- ✓ Compromís amb les persones i comunitats
- ✓ Flexibilitat i adaptabilitat
- ✓ Innovació i creativitat
- ✓ Independència
- ✓ Cooperació i treball en equip

3. MARC CONCEPTUAL

Abans d' esmentar l'estratègia de la FAD per a l'equitat de gènere a nivell institucional, és necessari, de manera breu, donar compte del marc normatiu en el qual s' inscriu aquesta estratègia. A aquest efecte, a continuació es presenta la legislació vigent a nivell internacional, per després donar compte del marc europeu, espanyol i regional sobre equitat de gènere en àmbits laborals i acadèmic.

La **Declaració Universal de Drets Humans**¹ (1948) ha esdevingut dret internacional i en un punt de partida obligatori per al compliment de les normes mínimes de drets, a causa de l'àmplia acceptació i adopció dels països. Així, alguns dels principis fonamentals en què es basa són el dret a la dignitat, la llibertat, la no discriminació i l'equitat tant en matèria educativa com laboral i salarial.

L'Assemblea General de les Nacions Unides va adoptar l'**Agenda 2030 per al Desenvolupament Sostenible² (2019)**, un pla d'acció per enfortir la pau universal i l'accés a la justícia. Dels 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) inclosos, l'objectiu nº 5 busca aconseguir l'equitat de gènere i empoderar totes les dones i nenes.

Específicament, sobre els drets de les dones, el **1979**, la Convenció sobre l'Eliminació de Totes les Formes de Discriminació contra la Dona (**CEDAW**)³ va ser un tractat internacional adoptat per l'ONU que defineix el concepte de discriminació i requereix que els Estats membres deroguin tota legislació discriminatòria i generin una de nova per protegir les dones en àrees com l'educació i el mercat laboral. Molts tractats internacionals han emergit després d'això, però en particular la CEDAW marca un precedent com una fita a favor de la defensa de les dones contra tota mena de violència.

A nivell europeu, els documents marc que ordenen jurídicament la Unió són el Tractat de la Unió Europea (1992)⁴, que esmenta l'equitat entre homes i dones (articles 2 i 3) i el principi de no discriminació (article 3) com a valors compartits per tots els Estats membres. Així mateix, la Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea⁵ (2000) prohibeix tota discriminació per raó de sexe o orientació sexual (article 21), a més de garantir el principi d'igualtat entre homes i dones (article 23) i la protecció de la maternitat (article 33). La Carta també reconeix i donarà suport al concepte d'acció positiva i el considera compatible amb el principi d'equitat (article 23). És important esmentar que des de la Unió Europea és un requisit obligatori per a totes les organitzacions que vulguin optar a finançament europeu comptar amb un GEP públic i avaluacions graduals del mateix al llarg del temps.⁶

¹ La Declaració Universal de Drets Humans | Nacions Unides

² L'Agenda per al Desenvolupament Sostenible - Desenvolupament Sostenible (un.org)

³ Committee on the Elimination of Discrimination against Women | OHCHR

⁴ Versió consolidada del Tractat de la Unió Europea (boe.es)

⁵ Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea (boe.es)

⁶ Amb l'entrada en vigor del Tractat de Lisboa, adopta un caràcter jurídic que vincula tota la Unió.

Finalment, la FAD està subjecta a la legislació de la Generalitat de Catalunya i, a més, és l'òrgan gestor de l'Institut Universitari Avedis Donabedian, adscrit a la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), la qual cosa implica que un altre marc de referència a tenir en compte relacionat amb l'àmbit autonòmic. En aquest nivell, **l'Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006**⁷ estableix el deure dels poders públics de promoure la igualtat i eradicar el racisme, l'antisemitisme, la xenofòbia, l'homofòbia i qualsevol altra expressió que atempti contra l'equitat i la dignitat de les persones (article 40). També regula el deure dels poders públics de garantir l'equitat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, la formació, la promoció professional, les condicions de treball i la remuneració; el deure de garantir la no discriminació en l'embaràs o la maternitat; la transversalització de la perspectiva de gènere en les polítiques públiques per garantir l'equitat real i efectiva; protecció integral contra totes les formes de violència contra la dona i el sexisme; la revalorització de la cura i el treball domèstic i familiar; i el deure de garantir, dins de les seves competències, el dret al propi cos i a la salut reproductiva i sexual (article 41).

⁷ Per a més informació i detall, revisar: <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/07/19/6/con>

⁸ Per a més informació i detall, revisar: <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/07/09/17/con>

4. PLA D' ACCIÓ I MESURES FAD

Els resultats i les fites són més grans que de manera individual. En aquest sentit, i per promoure un ambient de treball interdisciplinari i col·laboratiu és fonamental preservar l'equitat i la diversitat com una qüestió de rutina per a la FAD. El pla d'acció de la FAD té en compte una estructura basada en els 5 pilars recomanats per Horizon Europe per construir un Pla de Gènere complet.

Tal com es recull en la Figura 1, els pilars són els següents: i) conciliació de la vida laboral i personal; ii) lideratge i presa de decisions: equilibris de gènere; iii) equitat de gènere en la contractació i la progressió professional; iv) recerca i docència amb perspectiva de gènere; v) mesures contra la violència de gènere.

Figura 1. Pilars per a l'Equitat de Gènere



4.1. CONCILIACIÓ DE LA VIDA LABORAL I PERSONAL

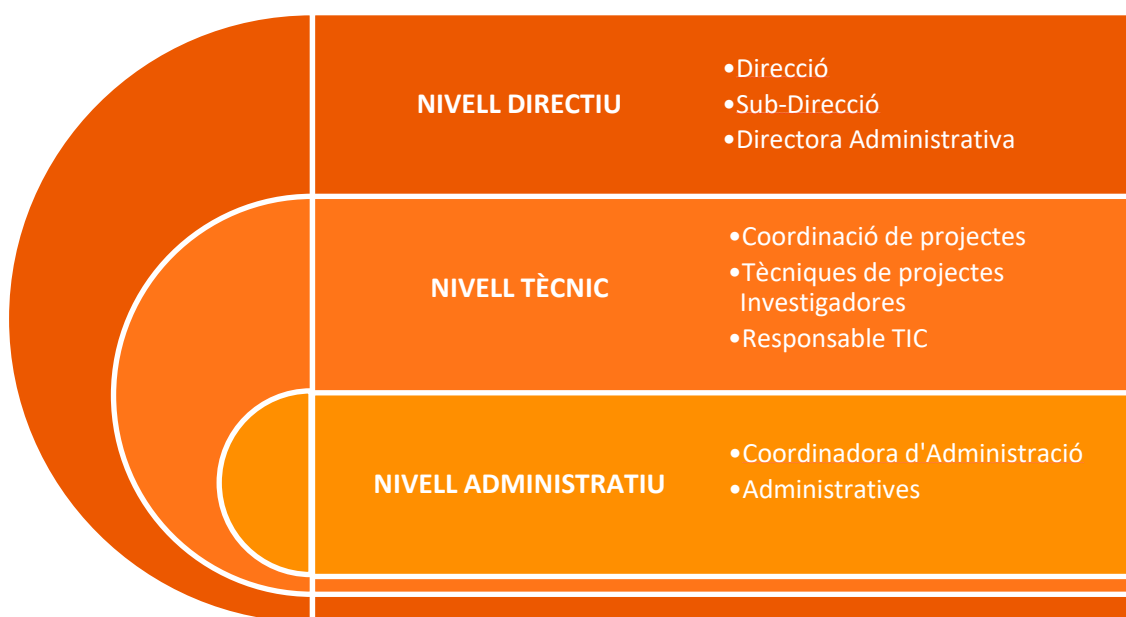
L'objectiu d'aquest primer pilar és promoure l'equitat de gènere a través de la transformació sostinguda de la cultura organitzacional, posant en marxa mesures per garantir un entorn de treball obert i inclusiu a la FAD, la visibilitat de l'equip de treball tant internament com externament, i que la seva contribució sigui valorada adequadament.

Algunes de les mesures adoptades per la FAD al llarg dels anys estan relacionades amb la conciliació familiar i personal. En aquesta línia, tota la plantilla treballadora pot fer ús del permís parental i reducció de jornada, tal com estableix el marc legal d'Espanya. A més, la FAD compta amb les seves pròpies mesures de conciliació familiar, atorgant la major flexibilitat per acomodar els horaris de treball a les responsabilitats personals (cura d'adults majors i/o infància, autocura, estudis, logístiques familiars, entre d'altres).

En relació amb el context nacional, la FAD contempla/exigeix menys hores de treball que les marcades pel conveni de treball pel qual es regeix (Conveni d'oficines i despatx de Catalunya),

i una dona. El nivell tècnic consta d' 15 persones en plantilla, 13 d' elles, dones. A nivell administratiu, està integrat per 4 dones. En total, això correspon a una estructura d' una proporció de **87% de dones i 13% d' homes**. A més, cal assenyalar que la majoria dels projectes són coordinats per dones.

Figura 2. Estructura de la FAD



- **Selecció i participació de personal en comitès:** Tot i que no hi ha quotes de gènere (principalment a causa que l'equip de treball és petit i està compost majoritàriament per dones), busca assegurar la diversitat i l'equilibri. L'objectiu d' aquesta mesura és garantir que el treball dels comitès i òrgans de presa de decisions avaluï la inclusió de les seves pràctiques i resultats.

RESUM:

Composició de l'Equip FAD i posicions de lideratge: fort presència de dones. Selecció i participació de l'equip en comitès de treball.

4.3. EQUITAT DE GÈNERE EN LA CONTRACTACIÓ I LA PROGRESSIÓ PROFESSIONAL

Un tercer pilar consisteix a revisar críticament els processos de selecció i remeiar qualsevol biaix per garantir que totes les persones que treballen a la FAD tinguin les mateixes oportunitats de desenvolupar i avançar en les seves carreres.

- **Reclutament:** La promoció de l'equitat de gènere comença amb el reclutament i contractació de nous membres. Una mesura per a futures contractacions serà incloure una declaració de política de no discriminació tant en el lloc web de la FAD com en tots els documents del procés de reclutament. Per evitar tenir biaixos per gènere,

nacionalitat, edat o altra informació personal, las persones aspirants a un lloc de treball no tindran com a requisit el lliurament d' informació personal als CVs.

- **Diversitat i inclusió en el lloc de treball:** En la FAD, l'equip de treball té les mateixes oportunitats per desenvolupar-se, per donar forma al seu treball de manera independent i responsable i per participar en les decisions independentment del seu gènere, nacionalitat o edat. Per garantir aquest punt s'ha inclòs un objectiu específic en el Pla Estratègic 2023-2027.
- **Objectius anuals del GEP:** Compromís de tota la institució amb la consolidació d'una perspectiva de gènere, amb un seguiment adequat i recursos assignats.

RESUM:

Reclutament: possibilitat d'anonimitzar el procés.

Objectius anuals del GEP.

4.4. RECERCA I DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Tots els resultats de recerca o educació de la FAD es revisaran de tal manera que la perspectiva de gènere s' integri sistemàticament. D' aquesta manera, es pot establir el compromís de l'organització per garantir que la dimensió de gènere sigui considerada en la recerca i la docència, i el suport i la capacitat proporcionada als investigadors per desenvolupar metodologies que incorporin anàlisis de sexe i gènere.

Cal implementar la perspectiva de gènere en els projectes de la FAD en les seves tres grans línies: Formació, recerca i projectes d' assessoria en implementació, avaluació i millora.

- a. **Formació:** La FAD imparteix cada any des de fa més de 25 anys un màster i diploma de postgrau en Gestió i metodologia de la qualitat i seguretat de l'atenció en salut, reconegut per la Universitat Autònoma de Barcelona. Així mateix, des de la FAD s'imparteixen una sèrie de cursos al sector públic i privat de salut i atenció social.

En aquesta línia, per al curs 2023-2024 es realitzarà una revisió dels continguts, per tal d' introduir perspectives de gènere en la qualitat i seguretat de la formació impartida per la FAD, en el cas del màster i diplom, com altres continguts dels diferents cursos impartits. Aquests temes podrien considerar-se, per exemple, en les àrees relacionades amb l'atenció centrada en la persona i la seguretat del pacient.

- b. Recerca:** La FAD participa en diferents projectes de recerca a Europa, Amèrica Llatina i a nivell nacional. En aquesta línia, la FAD pretén incloure una perspectiva interseccional i de gènere com a enfocament d' anàlisi, que s'adequarà segons el tema de cada projecte. . En alguns casos, els investigadors de la FAD analitzaran diferents factors que es creuen amb el sexe i el gènere, com l'edat, les comorbiditats, les discapacitats, la raça,

la geografia i el nivell socioeconòmic i d'altres. Aquest enfocament implicarà l'ús de diferents tècniques i metodologies, com avaluacions qualitatives, entre d'altres.

- c. **Projectes d' assessoria en implementació, avaluació i millora:** És important considerar estratègicament els enfocaments dels estudis i projectes dins de la FAD, tractant d' incloure la perspectiva de gènere com un domini transversal, subjecte a la voluntat del client o soci. Per tant, en estudiar fenòmens relacionats amb la salut, els serveis socials o altres, un propòsit futur és integrar la perspectiva de gènere. Així mateix, en els processos d'enquestes s'inclogaran preguntes relacionades amb la categoria sexe/gènere, amb el compromís de fer un ús analític d'aquesta informació.

Per tal de sensibilitzar sobre l'equitat de gènere i els biaixos de gènere inconscients per al personal i l'equip de la FAD, aquest pla pretén proposar noves mesures:

- **Formació interna:** Per tal de sensibilitzar el nostre equip sobre l'equitat de gènere, la FAD ofereix cursos de formació al respecte. En aquesta línia, una mesura és construir un calendari de capacitació que inclogui activitats per a l'equip. Tot això alineat amb el Pla de Formació inclòs en el Pla Estratègic 2023-2027 de la FAD.
- **Estratègia de comunicació:** Definició d'una estratègia de comunicació no sexista, que inclourà l'adopció d'un llenguatge institucional no discriminatori en el material presentat a la FAD. Per tal d'estandarditzar la terminologia i els conceptes utilitzats en diferents projectes, una mesura de la planificació actual és generar un dossier i una guia d'estil sobre l'estratègia de comunicació. L'objectiu és enfortir i reforçar la imatge pública de la FAD sense estereotips de gènere.

RESUM:

La implementació de la perspectiva de gènere en els projectes FAD es dona en tres grans projectes: Educació, recerca i projectes d'assessoria en implementació, avaluació i millora, revisant els continguts de cadascun. FAD ofereix cursos de formació en equitat de gènere per a l'equip, alineats amb el Pla de Formació inclòs en el Pla Estratègic 2023-2027 del FAD.

Definició d'una estratègia de comunicació que inclogui l'adopció d'un llenguatge institucional no discriminatori i la normalització de la terminologia utilitzada.

4.5. MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Finalment, el cinquè pilar del GEP és l'establiment d'una sèrie de mesures per garantir polítiques institucionals clares de tolerància zero cap a l'assetjament sexual i altres formes de violència de gènere. En aquest sentit, les mesures adoptades en aquesta dimensió són les següents:

- **Protocols UAB:** Socialitzar els protocols de violència de gènere de la UAB a l'equip de la FAD. Com que aquesta institució forma part de la universitat, és important conèixer la política estudiantil, el llenguatge utilitzat i com es pot prevenir i abordar la violència en els espais acadèmics.
- **Política interna contra la violència:** Adaptar aquests protocols a la realitat de la FAD comunicant la política interna, establir i codificar el comportament esperat del personal i dels membres de la FAD. Aquesta política inclourà el procediment per a la prevenció, com per denunciar la violència de gènere i el protocol mitjançant el qual s'investigaran aquestes instàncies i s'aplicaran sancions. Això també considera com es proporciona informació i suport a les víctimes o testimonis i com es pot mobilitzar tota l'organització per establir una cultura de tolerància zero cap a l'assetjament sexual o per raó de gènere i la violència. Per a això, es tindrà en consideració tant el protocol abans esmentat com el real decret 901/2020.
- **Dates històriques:** Una mesura no punitiva que pot donar visibilitat a aquestes mesures és la celebració de dates clau com pot ser el Dia Internacional de la Dona Treballadora (8 de març), el Dia Internacional de l'Eliminació de la Violència contra les Dones (25 de novembre), la lluita contra la discriminació LGTBI+ (17 de maig), , i altres dates importants.

RESUM:

Implementació i adopció de protocol de violència i política interna.
Celebració de dates històriques.

5. APLICACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL GEP

Per a la correcta implementació del Pla d' equitat de gènere de la FAD s' ha prioritzat l'assignació de recursos i experiència en equitat de gènere. En aquest sentit, es designaran responsables de cada mesura, coordinats pel comitè de gènere i equitat.

Per tant, la creació del comitè de gènere i equitat serà un suport al nivell de gestió i donarà suport a un procés continu de canvi organitzacional sostenible en la FAD, monitorant la implementació de les mesures en els cinc pilars del GEP.

Per a la implementació es generarà un pla intern d' activitats de difusió i material de comunicació. A més, el seguiment i l'avaluació són continus durant tota la durada del GEP. Si bé el monitoratge i l'avaluació estan vinculats, són processos separats.

El comitè de gènere i equitat es reunirà periòdicament per revisar els informes d' actualització de l'equip de la FAD responsable de la implementació d' accions específiques. Això permetrà la identificació primerenca de dificultats imprevistes i brindarà l'oportunitat de prendre les accions apropiades i ajustaments necessaris en el GEP.

L'avaluació del GEP implicarà una avaluació dels cinc pilars esmentats, per la qual cosa el comitè de gènere i equitat tindrà en compte anualment una selecció d'indicadors per recopilar dades desagregades per sexe / gènere sobre el personal com indicadors alineats amb aquests objectius i pilars en qüestió, així com indicadors clau, tant quantitatius com qualitatius, identificats en la fase de planificació de l'acció i establiment d'objectius.

Per tenir més coneixement sobre l'estat de la situació a nivell intern de l'organització, una primera acció serà realitzar una enquesta a mode d'autoavaluació. Per a això s'utilitzarà un instrument ja validat i publicat, adaptant-lo a les característiques de la FAD. En resum, presentem una taula amb la integració de pilars i mesures preses en compte en el present pla:

PILAR	MESURAR	INDICADOR	CALENDARI	RESPONSABLE
 CONCILIACIÓ I CULTURA ORGANITZACIONAL	Conciliació familiar i personal	Percentatge de personal que expressa satisfacció amb la conciliació familiar i personal de la FAD	Semestralment	Direcció
 EQUILIBRI DE GÈNERE EN EL LIDERATGE I LA PRESA DE DECISIONS	Posicions de lideratge	Representació de donaés en els principals comitès de presa de decisions	-	Direcció
	Selecció i participació del personal en les comissions	Cercar l'equilibri i diversitat en els comitès clau de presa de decisions		Direcció
	Reclutament	Declaració de política de no discriminació publicada en la WEB	-	Direcció
	Diversitat i inclusió en el lloc de treball	Diversitat en la composició de l'equip	Anualment	Direcció
	Objectius anuals del GEP	Nombre de mesures i indicadors assolits	Anualment	Grup de treball de gènere i equitat
 RECERCA I DOCÈNCIA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	Formació	Percentatge de projectes en els quals es va incloure la perspectiva de gènere. Percentatge de persones treballadores que reben formació en matèria d'equitat de gènere	Anualment	Grup de treball de formació
	Estratègia de comunicació	Presentació i aprovació de la guia d'estratègia de comunicació no sexista	-	Adreça / Grup de treball de Gènere i Equitat
 MESURES CONTRA LA VIOLÈNCIA DE GÈNERE	Adopció de protocols UAB	Implementació del Protocol PEG, considerant les experiències de gènere en el lloc de treball (a través d'enquestes a empleats): discriminació, assetjament i altres.	-	Grup de treball de gènere i equitat
	Construcció de la política interna contra la violència			Grup de treball de gènere i equitat
	Dates clau	Nombre de dates fites commemorades	-	Grup de treball de gènere i equitat / Comitè de cultura organitzacional

6. REFERÈNCIES

- Comitè Europeu, Direcció General de Recerca i Innovació, Orientacions d'Horitzó Europa sobre els plans d'equitat de gènere, Oficina de Publicacions de la Unió Europea, 2021, <https://data.europa.eu/doi/10.2777/876509>
- Comunitat Hipàtia (2022) Eina per incorporar la perspectiva de sexe i gènere en els continguts de recerca. Agència de Qualitat i Avaluació Sanitàries de Catalunya – AQuAS. Barcelona.
- Departament De Treball, Afers Socials i Famílies (2020) resolució TSF/285/2020, de 28 de gener, per la qual es disposa la inscripció i la publicació del Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos de Catalunya per als anys 2019-2021. Conveni núm. 79000375011994. Barcelona, Espanya.
- Llei 17/2015, de 9 de juliol, del Sistema Nacional de Protecció Civil. Butlletí Oficial de l'Estat, de 10 de juliol de 2015. <https://www.boe.es/eli/es/l/2015/07/09/17/con>
- Llei Orgànica 6/2006, de 19 de juliol, de reforma de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya. Butlletí Oficial de l'Estat, del 20 de juny de 2006. <https://www.boe.es/eli/es/lo/2006/07/19/6/con>
- Nations Unides (1948) Declaració Universal de Drets Humans. Vegeu: [La Declaració Universal de Drets Humans | Nations Unides](#)
- Nations Unides (1979) Informe Comitè per a l'Eliminació de les Discriminacions contra les Dones (CEDAW) Vegeu: [Committee on the Elimination of Discrimination against Women | OHCHR](#)
- Nations Unides (2019) Agenda per al Desenvolupament Sostenible 2030. Vegeu: [L'Agenda per al Desenvolupament Sostenible - Desenvolupament Sostenible \(un.org\)](#)
- UAB (2019) IV Pla d'acció per a l'equitat de gènere de la Universitat Autònoma de Barcelona. Quadrienni 2019-2023.
- UAB (2022) Guia per a l'ús del llenguatge no sexista.
- Unió Europea (1992) Vegeu: [Versió consolidada del Tractat de la Unió Europea \(boe.es\)](#)
- Unió Europea (2010) [Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea \(boe.es\)](#)
- Webinar "Sexe i gènere en la recerca en salut: com ho podem fer millor? Eina per incorporar la perspectiva del sexe i/o gènere en la recerca en ciències de la salut" (2022) IDIAP Jordi Gol; Constanza Jacques Aviñó, M. Teresa Solans, Laura Medina, Tomás López Jiménez.