

# PLA D'IGUALTAT 2017-2021

## EQUIP CLÍN IC CIP AIS

## 1. INTRODUCCIÓ

El principi d'igualtat de gènere és un eix clau en la societat actual. Fa ja molts anys que es treballa per tal d'equiparar condicions entre sexes, però encara trobem certes diferències en l'àmbit laboral, sobretot en determinats sectors.

Tot i que durant els últims anys s'han desenvolupat uns canvis legislatius i socials que, paulatinament, estan modificant la situació de desigualtat de gènere a la nostra societat i està significant un gran pas endavant cap a l'objectiu de la plena igualtat, encara actualment existeixen, generalment, diferències de gènere a les empreses.

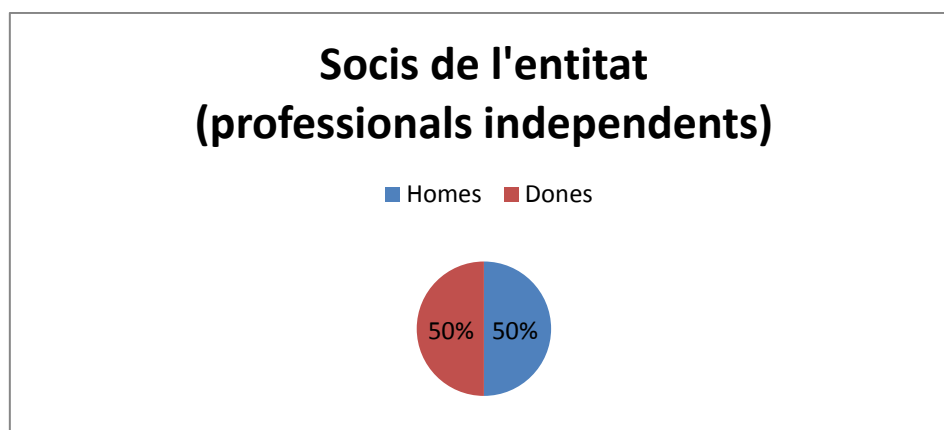
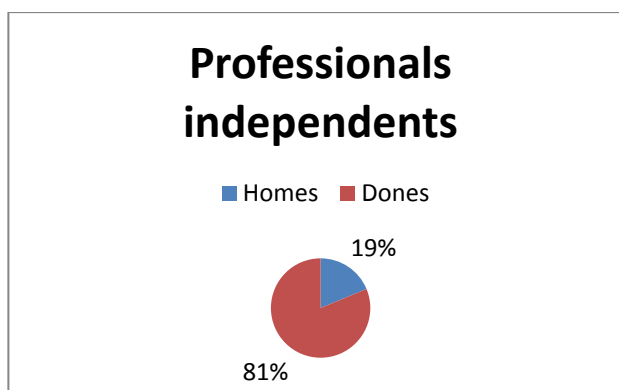
A l'Equip Clínic Cipais treballem en aquest terreny i per això vam fer una breu diagnosi d'igualtat de dones i homes a l'entitat.

<b>Nom i Raó Social</b>	CIP AIS, CENTRE D'INTERVENCIÓ PSICOLÒGICA, ANÀLISI I INTEGRACIÓ SOCIAL
<b>Forma jurídica</b>	SCP
<b>Activitat</b>	PSICOLOGIA, PSIQUIATRIA, PEDAGOGIA
<b>Sector</b>	SALUT MENTAL
<b>Adreça</b>	C/ Aribau 119, 1er 2a 08036 Barcelona
<b>Telèfon</b>	933233028
<b>Web</b>	<a href="http://www.cipais.cat">www.cipais.cat</a> <a href="http://www.blog.cipais.cat">www.blog.cipais.cat</a>
<b>Correu electrònic</b>	<a href="mailto:info@cipais.cat">info@cipais.cat</a>
<b>Persona de contacte</b>	Iris Roch

## 2. DIAGNOSI D'IGUALTAT DE DONES I HOMES

<b>Data de realització de la diagnosi</b>	30 de novembre de 2017
<b>Nº de persones en plantilla</b>	2
<b>Nº de persones en prestació de serveis</b>	16
<b>Persona responsable de la realització de la diagnosi</b>	Iris Roch
<b>Persones que han col·laborat en la realització de la diagnosi. Indiqueu noms i cognoms</b>	Xavier Campos, Eduard Tàpias i Roser Moix

En primer lloc, hem de tenir en compte que la nostra entitat està formada, de forma majoritària, per professionals independents (setze persones: tretze dones i tres homes). A l'equip s'hi sumen dues persones contractades, en aquest cas les dues són dones:



Hi ha dos socis a l'entitat, una dona i un home. Els dos són professionals independents.

De l'equip de professionals independents, el 100% tenen estudis universitaris.

Pel que fa a les dues persones contractades; la primera va ser contractada l'any 2013, té estudis universitaris i el contracte és a jornada completa com a oficial administrativa (va ser promocionada el gener de 2018). La segona treballadora va ser contractada l'any 2015, té estudis bàsics i contracte a jornada parcial d'auxiliar administrativa. En els dos casos el salari ha estat revisat de forma anual aplicant algunes millores en relació al conveni d'Oficines i Despatxos.

## 2.1. Cultura i gestió organitzativa

Sobre la cultura i la gestió organitzativa, anomenar que anteriorment no s'havia redactat un pla d'igualtat de l'entitat, tot i que sempre s'ha tingut en compte la contractació i promoció en igualtat independentment del gènere. L'organització vetlla pels drets laborals de les dones en situació de violència masclista, és més, l'atenció a la població a patir o haver patit situacions de violència masclista aporta una major sensibilització en cas que es doni amb una persona membre de l'organització. Es pot veure algun exemple del nostre treball al blog ([blog.cipais.cat](http://blog.cipais.cat)), o al programa contra la violència masclista que portem desenvolupant des de fa 15 anys.

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es treballa en programes i activitats a favor de l'igualtat entre dones i homes.</li> <li>- Formem part del Consell de Dones de la ciutat.</li> <li>- Estem al dia en obligacions i drets en matèria d'igualtat.</li> <li>- Mai hi ha hagut conflicte entre persones de l'equip en matèria d'igualtat.</li> <li>- Sempre que s'ha donat alguna situació personal o familiar que ha requerit l'absència temporal d'una treballadora, s'ha facilitat la conciliació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- En un futur es vol incorporar homes a l'equip i equilibrar el nombre d'homes i dones.</li> </ul>

## 2.2. Perspectiva de gènere

Es realitza un abordatge psicoterapèutic des de la perspectiva de gènere: analitzem l'impacte de gènere en els símptomes i la modalitat de relacions de cada pacient.

Tenim en compte l'impacte de gènere en la simptomatologia i la manera de relacionar-se de cada pacient. Fem un abordatge psicoterapèutic perquè cada subjecte sigui conscient de com la cultura heteropatriarcal ha tingut efectes en la seva concepció del món, de si mateix@, dels rols a desenvolupar i de les relacions de poder. També a prendre consciència d'en quina mesura, complir amb els mandats de gènere, té incidència en el seu benestar general i en l'exercici de la seva llibertat.

Atenem casos procedents de l'Institut Català de les Dones (ICD) i dels Punts d'Informació i Atenció a les Dones (PIAD).

Formem part del Consell de Dones de la Ciutat. Roser Moix és la representant de l'Equip com a professional especialitzada en mediació familiar i en les situacions de violència masclista.

També col·laborem amb la Vocalia de Dones de l'Associació de Veïns i Veïnes de l'Esquerra de l'Eixample (AVVEE).

Enllaços d'interès sobre activitats i accions realitzades:

- <http://www.cipais.cat/psicoterapia-barcelona/programes-comunitaris/>
- [https://ajuntament.barcelona.cat/eixample/sites/default/files/plenari/cvdbcn\\_eixample\\_11\\_12\\_13.pdf](https://ajuntament.barcelona.cat/eixample/sites/default/files/plenari/cvdbcn_eixample_11_12_13.pdf)
- <http://blog.cipais.cat/dinar-de-carmanyola-8marc/>
- <http://blog.cipais.cat/cipais-al-consell-de-dones/>

### 2.3. Documentació corporativa

La documentació corporativa es troba en igualtat de dones i homes, en el cas de les dues treballadores, el seu contracte forma part del conveni col·lectiu d'Oficines i Despatxos. Les condicions laborals d'homes i dones són idèntiques.

### 2.4. Comunicació corporativa

Cipais fomenta i participa en activitats de promoció de la igualtat de dones i homes. Tota activitat que s'organitza és promocionada pel blog i el Facebook de l'entitat.

### 2.5. Responsabilitats familiars i conciliació

Un dels punts forts de la nostra entitat és que sempre s'han donat facilitats davant de situacions personals o familiars que requereixen absència laboral o permisos.

Existeix una flexibilitat laboral per als professionals, ja que poden escollir el seu horari laboral.

### 2.6. Comunicació no sexista

Dins de les publicacions a les xarxes socials, blog i web, s'intenta utilitzar la comunicació no sexista. Tots els comunicats públics de l'entitat són revisats per una experta en comunicació i es segueixen unes pautes de comunicació pre-definides per evitar els prejudicis per qüestió de gènere, orientació sexual, ideologia i/o religió.

### 2.7. Salut laboral

Sempre que s'incorpora un/a treballador/a a l'entitat, rep per part de la consultoria externa Gefapreven una formació en horari laboral sobre prevenció de riscos laborals.

A més a més, de forma anual es fa una revisió i auditoria en matèria de riscos laborals per avaluar el lloc de treball de les treballadores i les mesures de prevenció.

També hi ha contractada la mútua MCC Mutual per oferir les revisions anuals i cobertura de possibles accidents laborals.

Destacar que no hem tingut accidents laborals ni malalties professionals. Les baixes per contingència comuna han estat poc remarcables.

### 3. PLA D'IGUALTAT

Segons el diagnosi realitzat i tenint en compte que parlem d'una entitat on hi ha un baix nombre de treballadores contractades (2 persones), resumim el pla d'igualtat de la següent manera:

- No existeix una obligatorietat ni necessitat de crear una comissió d'igualtat dins l'equip.
- Constatem que a l'entitat ja existeix una equitat per a la contractació d'homes i dones.
- El protocol de contractació és el mateix per a homes i dones.
- El salari no ve determinat pel sexe, sinó per la categoria del Conveni d'Oficines i Despatxos, valorant la formació i tasques que desenvolupa la treballadora.
- En el cas dels professionals independents, el salari tampoc va determinat pel sexe, sinó pel tipus i nombre de visites realitzades.
- Es facilita la conciliació, absències i permisos en qüestions personals i familiars.
- Hi ha un desplegament adequat per cobrir la salut laboral.
- Es fomenta la igualtat i la perspectiva de gènere realitzant activitats i escrits al blog i a les xarxes socials de l'entitat.
- Es participa a diferents grups de recerca i el Consell de Dones del Districte per promoure les polítiques d'igualtat.
- S'ha creat un protocol intern per evitar un llenguatge o lèxic que en la documentació i comunicacions públiques no respecti la diversitat en els àmbits de gènere, orientació sexual, ideologia política i/o religió.

#### 3.1. Definició i seguiment dels projectes realitzats per l'entitat.

En la fase de disseny del projecte es considera la perspectiva de gènere i diversitat cultural: com enfocar les sessions individualitzades considerant la idiosincràsia de cada gènere i/o origen cultural, disseny de les sessions en grup eliminant referències o clixés sexistes o cultural, revisió del material curant el llenguatge i evitant clixés sexistes tradicionals o culturals, etc. S'ha definit un protocol amb les pautes a seguir en aquest àmbit el qual s'ha distribuït a tots els membres del grup de treball.

En les reunions de preparació del projecte i en les sessions de coordinació (que es fan al llarg de tot el projecte), la persona que coordina el programa porta a terme una tasca de sensibilització vers la resta de components del grup en relació a tenir en compte en totes les actuacions la perspectiva de gènere (llenguatge utilitzat, missatge, evitar clixés sexistes, etc) i el respecte a la diversitat.

Al llarg del projecte la persona que coordina el programa fa un seguiment de totes les activitats realitzades per l'equip de professionals; aquest seguiment inclou la revisió del compliment de les pautes definides en matèria de perspectiva de gènere i respecte a la diversitat.

L'objectiu final és que els participants del projecte rebin i assimilïn un missatge d'igualtat i respecte per les opinions de totes les persones, amb indiferència del seu gènere o origen; que revisin, posin en dubte i modifiquin clixés molt arrelats que dificulten la consecució real d'una igualtat i respecte per la diversitat.

*\*Aquest pla serà revisat de forma anual per les persones que han desenvolupat la diagnosi.*