

# PLAN DE IGUALDAD EN BELLADONA



Enero 2014

## INDICE

1. Introducción	Pág. 3,4,5,6
2. Puntos fuertes/ Áreas de mejora	Pág. 7,8
3. Objetivos	Pág. 9
4. Áreas y medidas de intervención	Pág. 10,11
5. Seguimiento y Evaluación	Pág. 12

## 1. INTRODUCCIÓN

El compromiso con la igualdad de Belladona surge desde el mismo momento de su nacimiento en 1988 como clínica dirigida a apoyar la salud sexual y reproductiva de las mujeres.

La creación de los primeros Centros de Planificación fue un primer paso de institucionalización necesario para el reconocimiento del trabajo que venían desarrollando las mujeres en el terreno de la sexualidad y la anticoncepción. A la vez, fuera de los Centros y en algunos casos dentro, grupos de mujeres trabajaban e investigaban sobre salud femenina en términos de salud integral. Sin embargo, aún teniendo en cuenta la trayectoria progresiva que han seguido los centros, hubo lagunas que quedaban por cubrir originadas por la propia dinámica de los centros y, que se van percibiendo por la propia transformación y ampliación de la demanda.

Por este motivo, el objetivo era crear un centro que, partiendo del análisis de lo ya existente y de sus carencias, enfocara su trabajo en la múltiple perspectiva de prevención, información, investigación y difusión.

Se pretendía ofrecer un espacio de salud con un concepto integral del cuerpo gracias a un equipo interdisciplinar coordinado. Además de abarcar la más amplia información y asistencia en cuanto a sexualidad y reproducción para que las opciones personales y de pareja fueran posibles. Además se pretendía ser un centro de investigación en temas hasta el momento relegados a un segundo plano o ignorados que incumben a la salud de las mujeres, y abordar los temas de sexualidad y reproducción humana como un concepto integral de salud.

La empresa fue creada por tres socias, y tras varios cambios en la actualidad está compuesta por siete socias y dos socios, que además trabajan en la propia empresa.

En relación con la cultura organizacional de nuestra empresa, la igualdad entre mujeres y hombres se encuentra recogida de manera explícita en los documentos estratégicos como es el acta fundacional, en el que aparece como principal objetivo el entender la salud de las mujeres de forma diferente a lo que el modelo patriarcal viene imponiendo.

La empresa realiza y participa en actividades de promoción de la igualdad entre mujeres y hombres como es la asistencia a seminarios, jornadas, conferencias, comparecencias en medios de comunicación y formación de asociaciones (Plataforma nosotras decidimos,...). Además, la propia web de la organización es utilizada como plataforma de difusión de distinta información más a allá de la relacionada con los servicios que ofrece la empresa, como por ejemplo información acerca de métodos anticonceptivos, enfermedades de transmisión sexual, recursos para mujeres víctimas de violencia de género, legislación sobre el aborto, publicaciones recomendadas, enlaces...

Nuestro trabajo se basa fundamentalmente en procurar que las mujeres elijan libremente la maternidad, además de que el acceso a los distintos recursos sociales se lleve a cabo sin necesidad de dependencias de los hombres.

La organización ha recibido certificación y premios relacionados con la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres a través de ACAI (Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción Voluntaria del Embarazo), y la Comadre de Oro.

Hasta ahora, nuestra gestión de calidad se ha realizado a través de distintos estudios y trabajos que llevamos a cabo en colaboración con ACAI con el objetivo de mantener y mejorar la Ley de salud sexual y reproductiva e interrupción voluntaria del embarazo (LSSR). Uno de los estudios más destacados ha sido acerca de las mujeres menores de edad que han accedido a la prestación de la Interrupción Voluntaria de Embarazo (IVE) desde el inicio de la Ley Orgánica 2/2010 de Salud Sexual Reproductiva e Interrupción Voluntaria del Embarazo, para hacer una comparativa con la ley anterior, donde se destaca un porcentaje menor de mujeres menores que realizan IVE (debido a los programas de Educación Sexual que se imparten en los centros docentes), además de acudir acompañadas de sus padres, tutores legales en todos los casos. Otro estudio consiste en calcular porcentaje de mujeres inmigrantes que realizan IVE desde la entrada de la ley y, estudiar otros factores relacionados como la información que disponen de planificación familiar.

Uno de los estudios que estamos aún haciendo es el de saber qué condiciones son necesarias que se den para que una mujer no haga una IVE (condiciones económicas, laborales, de estabilidad afectiva, ninguna, otras) donde el 99% nos responden que ninguna condición les haría cambiar la decisión de realizar la IVE.

Finalmente, otro estudio también en proceso de desarrollo es la realización de un cuestionario de valoración de la interrupción voluntaria del embarazo donde se hacen unas preguntas con finalidad científica y a los efectos de conocer la percepción de las mujeres sobre los diferentes métodos para realizar la interrupción voluntaria del embarazo. Las preguntas son en relación al dolor, que puntúen en una escala del 1 al 10 la intensidad del mismo; por qué la elección de un método y no otro, en caso de poder elegir (método farmacológico o método quirúrgico), y nivel de satisfacción general del proceso en una escala del 1 al 10.

El trabajo de nuestra empresa se ve potenciado por sus alianzas y colaboraciones con otras entidades como es:

- SESPA: Clínica Belladona cuenta con la concertación del Servicio de Salud del Principado de Asturias desde junio del 2010.
- ACAI: Belladona pertenece a la Asociación de Clínicas Acreditadas para la Interrupción Voluntaria del Embarazo desde 1997.
- ASATA: Clínica Belladona pertenece a la Agrupación de Sociedades Asturianas de Trabajo Asociado.
- APRAMP-Asturias: Asociación para la reinserción de mujeres prostituidas.
- EMAUS: Fundación Social.
- PLATAFORMA DEL ABORTO EN ASTURIAS: este Fórum nace en Asturias en el año 2000 y está integrado en la organización a nivel estatal.
- D-Acuerdo: Centro de Mediación Familiar.

En resumen, la igualdad entre mujeres y hombres constituye un elemento de la cultura de nuestra organización, estando integrada en la gestión y presente en las relaciones con otras empresas.

A fin de consolidar y visibilizar dicho compromiso con la igualdad, la organización ha decidido poner en marcha un plan de igualdad, contando para ello con el servicio de asesoramiento gratuito y personalizado para la puesta en marcha de planes de igualdad de empresas del municipio que ha puesto en marcha la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón en 2013.



## Plan de Igualdad

Así, Belladona ha firmado un acuerdo de colaboración con la Unidad de Género del Ayuntamiento de Gijón, a través del cual está recibiendo asesoramiento técnico especializado por parte de Fundación Mujeres, entidad experta en la integración de la perspectiva de género en la gestión de recursos humanos y en el asesoramiento para la elaboración de planes de igualdad.

De cara a la elaboración de dicho plan de igualdad, el primer paso ha sido la creación de una comisión de igualdad en la organización, compuesta por la gerente y dos trabajadoras, que ha sido la encargada de la recogida de datos y redacción del diagnóstico, y que ha sido la responsable de la definición y puesta en marcha del plan de igualdad. Dichas trabajadoras han participado en las actividades formación ofertada a través de la Unidad de Género consistente en Talleres prácticos sobre aspectos metodológicos para la "Elaboración de planes de igualdad", así como seminarios temáticos acerca de Cómo integrar la perspectiva de género en distintas áreas empresariales.

La duración prevista de ejecución total del plan es de 4 años.

## 2. PUNTOS FUERTES Y ÁREAS DE MEJORA

El análisis realizado durante la elaboración del diagnóstico nos ha permitido hacer una valoración de cuál es la situación en la empresa en materia de igualdad de oportunidades.

Para ello, en primer lugar, se resaltan los puntos fuertes de la organización para la implantación de un Plan de Igualdad, para posteriormente identificar las áreas de mejora más significativas en materia de igualdad de oportunidades para el desarrollo de dicho Plan.

En relación a las características de Belladona que constituyen **puntos fuertes** para la implantación y desarrollo del Plan de Igualdad destaca:

- La propia naturaleza de la empresa, sus objetivos, principios, política y filosofía de funcionamiento están vinculados a la defensa de la igualdad de género y a la preocupación por la salud integral e las mujeres.
- La empresa no solamente está comprometida con la igualdad, sino que además lo difunde y promueve públicamente a través de distintas actuaciones como la participación en actos (seminarios, jornadas, conferencias, comparecencias en medios de comunicación...), a través de la participación en asociaciones relacionadas con la defensa de la igualdad de género (Plataforma nosotras decidimos,...), estableciendo alianzas con otras organizaciones (ACAI, APRAMP...), informando a través de la web acerca de múltiples temas relacionados con la igualdad (recursos para mujeres víctimas de violencia de género, legislación sobre el aborto, métodos anticonceptivos...).
- Las mujeres poseen una mayor presencia en la empresa, mayor antigüedad y mayor estabilidad en las condiciones de contratación.
- La política de gestión de recursos humanos va dirigida a ofrecer unas adecuadas condiciones laborales, la estabilización del personal, la formación y reciclaje constante de cara a la mejora de las cualificaciones, el ajuste entre las responsabilidades laborales y las familiares y, en definitiva, la consolidación de un equipo de trabajo profesional que cuente con unas óptimas condiciones laborales.



## Plan de Igualdad

Son especialmente destacables las actuaciones puestas en marcha por la empresa para la promoción de la salud (revisiones ginecológicas, yoga...) y la política de ajuste de las necesidades y responsabilidades laborales y familiares o personales.

Respecto a los **aspectos de mejora** más significativos, del análisis de diagnóstico se desprenden los siguientes:

- Se han observado dificultades para que algunas de las personas en prácticas comprendan la filosofía y forma de funcionamiento de la empresa y se adapten a la dinámica de funcionamiento.
- La empresa no ha implantado un procedimiento de prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
- No se utiliza de forma sistemática un lenguaje no sexista en las comunicaciones.



### 3. OBJETIVOS

**-Objetivo general:** Impulsar la igualdad entre hombres y mujeres recogido de manera explícita en los documentos estratégicos como es el acta fundacional en el que aparece como principal objetivo entender la salud de las mujeres de forma diferente a lo que el modelo patriarcal viene imponiendo.

**-Objetivos específicos planteados:**

1. Transmitir la filosofía y forma de funcionamiento de la empresa a todas las personas que se incorporen a la misma.
2. Prevenir la producción de situaciones de acoso sexual o por razón de sexo.
3. Utilizar un lenguaje no sexista en las comunicaciones de la empresa.

## 4. ÁREAS Y MEDIDAS DE INTERVENCIÓN

### Área 1: Acceso a la empresa

-Medida de intervención: Elaboración de un manual de acogida dirigido a aportar a las personas que se incorporen a la empresa información detallada sobre la política de funcionamiento de la misma.

-Personas responsables: Comisión de Igualdad en la empresa compuesta por gerente y dos trabajadoras.

-Plazo de ejecución: hasta el año 2015.

-Indicadores de seguimiento y evaluación:

1) Existencia de un manual de recepción.

2) Grado de satisfacción de dicho manual (cuestionarios, etc.).

### Área 2: Acoso

-Medida de intervención: Implantar un procedimiento de prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo.

-Personas responsables: Comisión de Igualdad en la empresa compuesta por gerente y dos trabajadoras.

-Plazo de ejecución: los 4 años de duración del plan.

-Indicadores de seguimiento y evaluación:

1) Existencia de protocolo para la prevención y actuación ante situaciones de acoso sexual, moral y acoso por razón de sexo.

### Área 3: Lenguaje

-Medida de intervención: Poner en marcha un procedimiento para la revisión del lenguaje de todos los textos que se cuelguen en la web o folletos de difusión.

-Personas responsables: personal administrativo dedicado a dicha actividad.

-Plazo de ejecución: los 4 años de duración del plan.



## Plan de Igualdad

-Indicadores de seguimiento y evaluación:

1) Tipología y características de las medidas puestas en marcha para revisar el lenguaje: mediante un seguimiento continuo en la elaboración de los textos para evitar un lenguaje sexista.

## 5. SEGUIMIENTO Y EVALUACIÓN

El personal de la empresa tiene conocimientos de la implantación de las medidas del Plan mediante la difusión tanto en las reuniones de trabajadores como su exposición en el tablón de anuncios en el área reservada para el personal de la empresa.

De manera anual se realizará un seguimiento de los avances en la implantación de las medidas del Plan, de cara a comprobar que se está implantando de manera adecuada y, en caso de que no sea así, poner en marcha las oportunas correcciones.

A los 4 años se hará una evaluación final y redefinición del plan.

Las personas responsables del seguimiento y evaluación son las mismas que de las medidas (gerente y dos trabajadoras).