

Document	PL-1-RS-IGU-0002-ca	Versió	2	Acta	
----------	---------------------	--------	---	------	--

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2016-2018




Resum del contingut

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, per aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Gestió de les modificacions

Versions prèvies		Autors/res Revisors/es	Resum de les modificacions més rellevants realitzades en el document respecte a la versió anterior. Incloure els apartats i pàgines que han estat modificats, eliminats o incorporats en la revisió realitzada
Número versió	Any aprovació		
1.0 (V.O)	2012	Elisenda Bassas Sandra Palomo Comitè Assessor d'Igualtat	Nou document elaborat (Pla 2012)
2.0	2016	Elisenda Bassas Sandra Palomo Comitè Assessor d'Igualtat	És el Pla trianual (2016)

***Nota important:** La versió ubicada a la intranet és la única versió vàlida d'aquest document. Qualsevol còpia impresa podria no ser la versió final i per tant no incloure les modificacions de la versió en format electrònic.

revisat el 29/6/2016	Aprovat el 11/10/2016	Vigent fins a 2018
<i>Elaboren aquest document:</i> E. Bassas S. Palomo Comitè Assessor d'Igualtat	<i>Directiu responsable:</i>  Maria Esteve Dir. econòmica i de recursos	<i>Òrgan que aprova:</i> Comitè de Direcció   JOSEP M. RAMIREZ Director Gerent Josep M Ramirez Director

ÍNDEX

1.	INTRODUCCIÓ	3
2.	ANTECEDENTS.....	5
3.	MARC LEGAL.....	8
4.	ÀMBIT D'APLICACIÓ	9
5.	VIGÈNCIA.....	9
6.	ACCIONS PRINCIPALS DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	9
7.	ANNEX I . Conclusions: punts forts i febles (2a Anàlisi i diagnosi del Pla d'Igualtat entre dones i homes (BASE 2015).....	26
8.	ANNEX II Resum d'accions a desenvolupar en el Pla d'Igualtat 2012-2014.....	28

1. INTRODUCCIÓ

La Llei Orgànica d'Igualtat 3/2007, de 22 de març, estableix l'exigència, per a totes les empreses, de respectar la igualtat de tracte i oportunitats, i d'adoptar mesures per tal d'evitar la discriminació laboral entre dones i homes, i promoure les accions necessàries per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a l'empresa.

D'acord amb l'article 45 de la Llei, les empreses hauran d'implementar un Pla d'Igualtat en els següents casos:

- Plantilla superior a 250 treballadors/es.
- Si el Conveni Col·lectiu estableix l'obligació d'elaborar Plans d'Igualtat, encara que no tinguin 250 treballadors/es.
- Quan l'autoritat laboral ho requereixi en substitució d'un procediment sancionador.

En aquest sentit i donat que l'Institut Guttmann (IG) disposa d'una plantilla superior a 250 treballadors/es es va elaborar a l'any 2012 el I Pla d'Igualtat en dones i homes de l'IG, aquest Pla va finalitzar al 2014 i després d'una nova diagnosi en base a les dades del 2015, ens marquem com a objectiu elaborar el II Pla d'Igualtat de l'Institut Guttmann.

La nova Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada el 25 de juliol per el Parlament de Catalunya, vol reforçar les mesures i mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. Aquesta Llei ha de permetre construir noves pautes de relació basades en el respecte i l'equitat i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

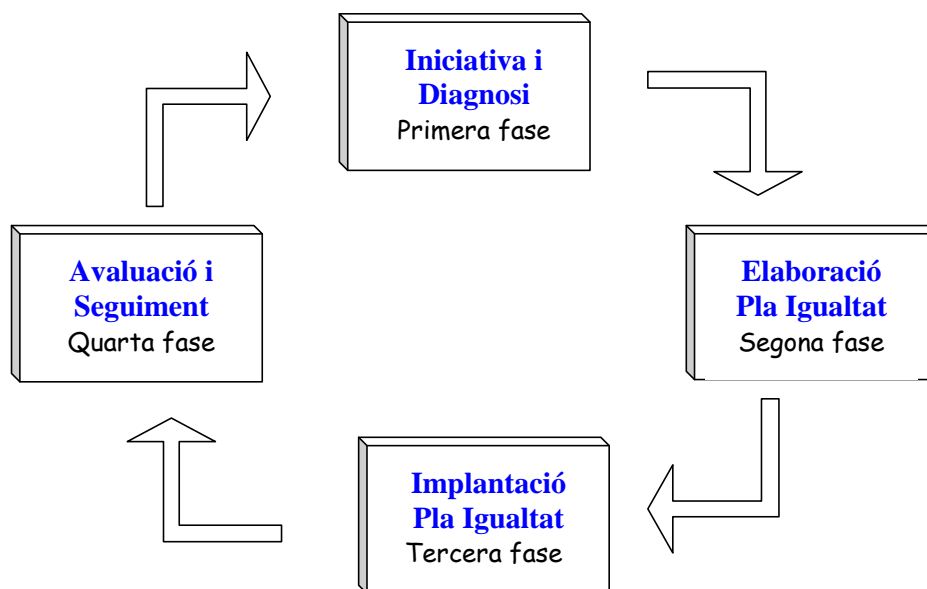
El pla d'igualtat segons l'article 46 de la LOI 3/2007 diu que *"els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de la realització d'un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe. Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats"*.

Aquest Pla d'Igualtat constarà de les següents fases:

Fases del Pla d'Igualtat:

Fase 1	Iniciativa i diagnosi	<ul style="list-style-type: none"> - Continuar amb el compromís de l'empresa. - Continuar amb la Comissió d'Igualtat. - Diagnosi de la situació actual en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
Fase 2	Disseny i elaboració del Pla	<ul style="list-style-type: none"> - Identificar les àrees de millora i fixar els objectius del Pla d'Igualtat. - Dissenyar les accions que es posaran en marxa. - Crear els indicadors d'avaluació i seguiment.
Fase 3	Implantació	<ul style="list-style-type: none"> - Execució de les accions. - Comunicació a la plantilla de la posada en marxa de les accions. - Recollida de la informació necessària per fer el seguiment i l'avaluació de les accions.
Fase 4	Avaluació i seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Creació de mecanismes per avaluar els objectius. - Seguiment del desenvolupament de les accions. - Avaluació final de l'impacte del Pla dins de l'organització.

De forma gràfica, i adaptat al model de gestió de la millora contínua, el procediment a seguir s'esquemmatitza de la següent manera :



Per tant, s'ha de repetir el procés per tal d'anar avançant en la millora contínua de la igualtat d'oportunitats dins de l'entitat.

1. ANTECEDENTS

En data 16/6/2005 el Patronat de l'Institut Guttmann va aprovar el Codi Ètic de la nostra institució, on s'explicita per primera vegada la igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

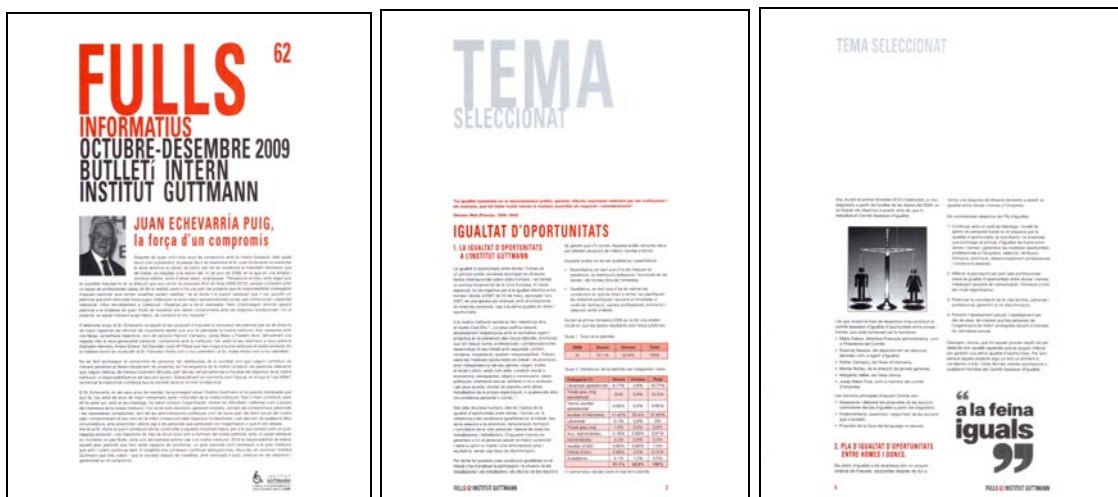
*"...La seva política laboral, absolutament respectuosa amb la normativa vigent i proactiva en la prevenció dels riscos laborals, promourà que tot l'equip humà, professionals i col·laboradors/res, desenvolupi el seu treball amb seguretat, confort, iniciativa, cooperació, qualitat i responsabilitat. **Tothom rebrà les mateixes oportunitats de treball i de promoció, amb independència del seu gènere, origen, inclòs el racial o ètnic, estat civil, edat, condició social o econòmica, discapacitat, religió o conviccions, idees polítiques, orientació sexual, adhesió o no a sindicats i als seus acords, vincles de parentiu amb altres treballadors de la pròpia organització, o qualsevulla altra circumstància personal o social...**"*

L'any 2009, per tal de donar compliment a la llei 3/2007 de 22 de març, es va marcar com a objectiu institucional l'elaboració de la diagnosi de la situació de la Institució, per tal de poder elaborar el Pla d'Igualtat.

En el primer trimestre 2009 es va fer una primera anàlisi inicial, on es van avaluar només dades quantitatives del 2008, i els resultats van ser força positius.

Durant el mes de desembre de 2009 es va constituir el Comitè Assessor d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes de l'IG.

A la publicació interna dels professionals de l'IG del "Fulls" nº 62 (4art trimestre 2009) es va fer la difusió a tota la plantilla de l'objectiu, compromís i accions realitzades en el procés iniciat per garantir una plena igualtat d'oportunitats a la nostra organització.



Al mes de febrer de 2010 es van definir, aprovar i difondre els circuits per a prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, a través de dos protocols:

- el "Protocol de protecció del personal davant la discriminació per sexe, raça, discapacitat, religió,...", i
- el "Protocol d'actuació davant l'assetjament sexual a la feina".

Durant els mesos de gener - març de 2010 l'Agent d'Igualtat designada per l'entitat, la Sra. Elisenda Bassas, va realitzar el curs presencial de 60 hores de durada impartit per Foment del Treball, amb el títol "El Pla d'igualtat: Fonaments teòrics i aplicació pràctica" i el curs "on line" de 60 hores de durada impartit pel Ministerio de Igualdad, amb el títol "Igualdad de oportunidades entre Mujeres y Hombres: Aplicación práctica en la empresa y los RRHH", per tal d'aprofundir i ampliar coneixements en aquesta matèria. D'aquestes formacions es desprèn la necessitat de realitzar novament la recollida d'informació per tal d'incorporar dades qualitatives.

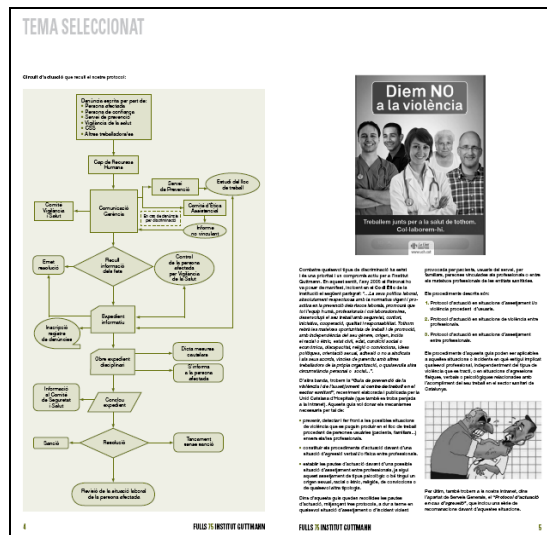
En el segon semestre 2010 s'inicia aquesta anàlisi més exhaustiva i complerta, en base a les dades del 2009.

En el primer semestre 2011 es finalitza la diagnosi del Pla d'igualtat i es presenten els resultats al Comitè d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

En data 9/10/2012 el Comitè de Direcció va aprovar el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2012-2014. Aquest Pla es compon d'un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, per aconseguir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Al mes de novembre de 2013 es va definir i aprovar el "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina" versió 2. És una mostra més del compromís que l'Institut Guttmann té en la prevenció dels riscos laborals per tal de garantir els drets de les persones que hi treballen.

A la publicació interna dels professionals de l'IG del "Fulls" nº 75 (4art trimestre 2013) es va fer la difusió a tota la plantilla del Protocol, amb l'objectiu general de definir el marc d'actuació en un sol document per tal de combatre qualsevol tipus de discriminació en el si de la institució que pugui malmetre el clima laboral i, sobretot, la salut física i mental de les persones que hi treballen.



Durant l'any 2015 no va ser possible la seva elaboració a conseqüència de: la fusió de les dues Fundacions, l'entrada en vigor del I Conveni col·lectiu del SISCAT entre d'altres. En el primer semestre de 2016 s'elabora la memòria del Pla d'Igualtat en dones i homes 2012-2014.

2. MARC LEGAL

La política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es configura com una perspectiva global, a partir del "gender mainstreaming" o principi de transversalitat de gènere, per aconseguir l'efectiva igualtat de gènere en tots els Estats Membres de la Unió Europea.

Aquest principi va néixer a la Plataforma per l'Acció de la Quarta Conferència Mundial sobre Dones de les Nacions Unides, celebrada a Pekin l'any 1995, i confirmat a l'Assemblea General de les Nacions Unides de New York al juny de l'any 2000. Posteriorment va ser incorporat i regulat per la normativa europea i nacional, obligant als Estats Membres a incorporar la perspectiva de gènere en el desenvolupament de totes les polítiques i programes.

El principi d'igualtat és assumit per la Unió Europea per mitjà de la Comunicació de la Comissió 96/67, de 21 de febrer de 1996. Aquest principi apareix plasmat a l'article 3.2 del Tractat de la Unió Europea, el qual té com objectiu eradicar les desigualtats entre dones i homes a totes les accions comunitàries. La Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea de l'any 2000, consagra la igualtat de tracte en tots els àmbits, als seus articles 21 i 23.

A Espanya, el principi de "mainstreaming" ha configurat el tercer i quart Pla per a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes (períodes 1997-2000 i 2003-2006) i el Pla estratègic d'igualtat d'oportunitats 2008-2011.

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes (endavant LOI), apareix en la nostra realitat legal per donar un impuls normatiu a l'aplicació pràctica de la necessària igualtat efectiva i no discriminació per raó de sexe.

Amb l'adopció de la LOI es dona compliment a les directives europees que obliguen a prendre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere dins la normativa espanyola.

La LOI, en el seu article 1, proclama la igualtat de la dignitat humana amb indiferència de la condició de dona i home, aquest article declara expressament que l'objectiu és fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i oportunitats mitjançant la supressió de la discriminació de la dona, reforçant els seus drets en l'esfera política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

També a l'article 14 de la Constitució Espanyola de 1978 es fa un reconeixement formal, declarant que *“els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui existir discriminació alguna per raó de sexe.”*

La nova Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, aprovada el 25 de juliol per el Parlament de Catalunya, vol reforçar les mesures i mecanismes concrets per a aconseguir que els poders públics de Catalunya duguin a terme polítiques i actuacions destinades a eradicar el fenomen de la desigualtat entre dones i homes. Aquesta Llei ha de permetre construir noves pautes de relació basades en el respecte i l'equitat i també contribuir a millorar la societat i fer-la més democràtica, justa i solidària.

3. ÀMBIT D'APLICACIÓ

El pla d'igualtat s'aplicarà a:

- Tot l'equip de professionals de l'Institut Guttmann.
- Tot el personal en pràctiques, becaris/es...

Les persones destinatàries del Pla d'Igualtat son tant les dones com els homes, doncs la seva finalitat es dirigeix a aconseguir una organització més competitiva en un marc laboral en el que es respecti la diversitat i en el que dones i homes puguin treballar en igualtat de condicions i oportunitats.

4. VIGÈNCIA

La vigència d'aquest Pla serà del 1 de gener de 2016 fins a 31 de desembre de 2018.

5. ACCIONS PRINCIPALS DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES 2016/2018

D'acord el que estableix en la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, el principal objectiu del Pla d'igualtat de l'Institut Guttmann és garantir en l'àmbit de la institució la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, assegurant un entorn de treball lliure de discriminació.

La realització d'una segona diagnosi exhaustiva sobre les desigualtats de gènere a l'Institut Guttmann ha permès detectar una sèrie de punts febles en els diferents àmbits analitzats (annex I) que requereixen de la definició d'accions concretes i per altra banda els punts pendents del 1r Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2012-2014 (annex II). Dels diversos punts febles que s'assenyalen en el diagnòstic, la Comissió

Assessora d'Igualtat ha seleccionat els que són més importants per seguir assentant les bases d'una igualtat real entre homes i dones.

És a dir, el present Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2016-2018 estableix les accions que han de guiar l'actuació de l'Institut Guttmann en els propers anys, sense esgotar en cap cas el ventall de mesures que són necessàries per a assolir la igualtat. Es tracta, doncs, d'un paquet de mesures que vol continuar consolidant institucionalment l'aposta de l'Institut Guttmann per la igualtat d'oportunitats i sensibilitzar el conjunt de l'organització.

Les accions a desenvolupar en el Pla d'igualtat d'oportunitats 2016-2018 s'agrupen en deu àmbits:



Resum de les accions del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes 2016-2018:

1. Gestió organitzativa igualitària.

1.1 La direcció inspira i impulsa la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.

1.2 Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.

2. Participació i implicació del personal.

2.1 Realitzar accions informatives i formatives a la plantilla envers la igualtat d'oportunitats a l'organització.

2.2 Crear un espai a la intranet i al portal per a impulsar la participació dels/les professionals.

3. Llenguatge no sexista ni discriminatori.

3.1 Establir una guia per al tractament no sexista de la comunicació i la informació que incorpori el tractament del gènere.

3.2 Difondre la guia lingüística i sensibilitzar en la seva aplicació.

4. Participació igualitària.

4.1 Promoure la paritat de sexes en els diferents llocs de treball de l'organització.

5. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat.

6. Conciliació de la vida personal i laboral.

6.1 Recopilar dades relatives als professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació.

7. Prevenció de salut i riscos laborals.

7.1 Integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

7.2 Difondre el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual a la feina.

8. Igualtat retributiva.

8.1 Garantir que les polítiques de l'IG no promouen diferències retributives salarials o extrasalarials per treballs de valor igual entre homes i dones del mateix equip.

9. Condicions laborals igualitàries.

9.1 Revisar totes les convocatòries de professionals de l'IG amb perspectiva de gènere.

9.2 Dissenyar i difondre una guia d'entrevista per a garantir l'avaluació en igualtat de condicions dels candidats/es.

10. Gestió de la mobilitat per a un accés igualitari.

1. Gestió organitzativa igualitària

Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.

1.1 La direcció inspira i impulsa la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè de direcció de l'IG
Calendari	Permanent
Instrument	Declaració institucional
Observacions	Activitat de difusió a tota l'entitat, entre les quals reunions dels òrgans de govern de l'IG amb la RLT

Nota. RLT, representació legal dels treballadors/es.

1.2 Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	A partir de l'entrada en vigor del Pla
Instrument	Us de la Intranet com a element principal de comunicació i transmissió d'informació entre àrees, departaments i professionals
Observacions	

1.3 Avaluar els resultats de les accions proposades.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

2. Participació i implicació del personal

Participació i implicació del personal de l'IG en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.

2.1 Realitzar accions informatives i formatives a la plantilla envers la igualtat d'oportunitats a l'organització.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent.
Instrument	Eines de difusió: <ul style="list-style-type: none"> • Intranet de l'Institut Guttmann • Plataforma de formació on-line
Observacions	Us de la Intranet com a element principal de comunicació entre departaments i de transmissió d'informació Us de la plataforma de formació on-line "Moodle" per a la creació d'un curs (formació/informació)bàsic d'igualtat.
2.2 Crear un espai a la intranet i al portal per a impulsar la participació dels/les professionals.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Després de l'aprovació del Pla per part de la Direcció
Instrument	Activitats de difusió a tots els professionals de l'IG
Observacions	La intranet podria publicar, a tall d'exemple: <ul style="list-style-type: none"> • Publicació d'indicadors i estadístiques de gènere amb relació a l'IG • Bústia física de suggeriments i d'intercanvi d'informació entre els/les professionals i el Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes

2.3 Avaluar els resultats de les accions proposades.	
Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

3. Llenguatge no sexista ni discriminatori

Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.

3.1 Establir una guia per al tractament no sexista de la comunicació i la informació que incorpori el tractament del gènere.	
Òrgan/s responsable/s	Comitè de Direcció de l'IG Comunicació i RRPP Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	2016/2018
Instrument	Document de paraules clau que incorpori el tractament del gènere
Observacions	Crear recomanacions per a evitar usos sexistes i estereotips del llenguatge Crear recomanacions per a un tractament no sexista de les imatges Document d'usos sexistes més habituals i alternatives

3.2 Difondre la guia lingüística i sensibilitzar en la seva aplicació.

Òrgan/s responsable/s	Comitè de Direcció de l'IG Comunicació i RRPP
Calendari	2016/2018
Instrument	Revisió gradual de qualsevol acció de comunicació, promoció i difusió externa/interna de la publicitat de l'IG Programació d'activitats de difusió del document de paraules clau
Observacions	Foment d'una actitud proactiva i responsable envers l'ús del llenguatge no discriminatori ni sexista

3.3 Avaluat els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

4. Participació igualitària en els llocs de treball

Procurar una representació equilibrada entre dones i homes en els diferents llocs de treball de l'organització.

4.1 Promoure la paritat de sexes en els diferents llocs de treball de l'organització.	
Òrgan/s responsable/s	Òrgan de Govern Comitè de Direcció de l'IG Totes les direccions i àrees Departament de RRHH
Calendari	A partir de l'aprovació del Pla
Instrument	Informe de seguiment
Observacions	Continuar promovent la paritat entre dones i homes en aquells llocs de treball on actualment es presenta una forta masculinització, com en el cas de la categoria professional PAS-FPDIV, o feminització, com en el cas de la categoria professional AS-TGM. S'entén per paritat, tal com queda establert en la LO 3/2007, d'igualtat efectiva entre dones i homes, que cap sexe no tingui una representació inferior al 40% ni superior al 60%.

4.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

5. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat.

6. Conciliació de la vida personal i laboral

Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral.

6.1 Recopilar dades relatives als professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació.	
Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Actualització i registre de les mesures de conciliació
Observacions	Identificació, anàlisi i descripció de les mesures de conciliació familiar utilitzades pels professionals a l'IG

6.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

7. Prevenció de salut i riscos laborals

Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.

7.1 Integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.

Òrgan/s responsable/s	Servei de Prevenció de Riscos Laborals
Calendari	Permanent
Instrument	Revisió de les descripcions de riscos de lloc de treball
Observacions	Aplicació de l'article 5 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes

7.2 Difondre el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual a la feina.

Òrgan/s responsable/s	Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Normativa
Observacions	Revisió del "Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual i altres discriminacions a la feina"

7.3 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

8. Igualtat retributiva

Igualtat retributiva entre dones i homes.

8.1 Garantir que les polítiques de l'IG no promouen diferències retributives salarials o extrasalarials per treballs de valor igual entre homes i dones del mateix equip.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Actualitzar les dades retributives per franges i gènere per la memòria de RSC
Observacions	Memòria RSC

8.2 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

9. Condicions laborals igualitàries

Condicions laborals igualitàries per a dones i homes.

9.1 Revisar totes les convocatòries de professionals de l'IG amb perspectiva de gènere.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa/contractació
Observacions	Continuar amb política d'un ús del llenguatge no sexista i evitar que els perfils definits per les convocatòries discriminin un sexe sobre l'altre

9.2 Dissenyar i difondre una guia d'entrevista per a garantir l'avaluació en igualtat de condicions dels candidats/es.

Òrgan/s responsable/s	Departament de RRHH
Calendari	Des de la publicació del Pla
Instrument	Normativa/contractació
Observacions	Cal assegurar, per part dels responsables de la selecció, una avaluació dels candidats/es objectiva i transparent. Aplicar el principi <i>d'igualtat de tracte i oportunitats en l'accés al treball</i> ...Identificar a l'entrevista de selecció aquelles preguntes discriminatòries contraries a aquest principi i eliminar-les Aplicació del contingut de l'estàndard CODI-Acreditació de Centres d'atenció Hospitalària Aguda a Catalunya: 3a-01-Q07

9.3 Avaluar els resultats de les accions proposades.

Òrgan/s responsable/s	Cadascuna de les unitats afectades per les diferents mesures d'igualtat Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Calendari	Permanent
Instrument	Indicadors d'avaluació
Observacions	Establir un sistema d'indicadors que permeti fer un seguiment de les mesures preses per assolir la igualtat d'oportunitats

10. Gestió de la mobilitat per un accés igualitari

Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.

Annex I

CONCLUSIONS: PUNTS FORTS I FEBLES (2a ANÀLISI I DIAGNOSI DEL PLA D'IGUALTAT ENTRE DONES I HOMES (BASE 2015)).

ÀMBIT	PUNT FORTS	PUNTS FEBLES
1. Assumpció per part de la direcció d'una gestió organitzativa que té en compte la igualtat d'oportunitats.	<ul style="list-style-type: none"> ○ El Codi Ètic inclou un apartat relatiu a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. ○ Existeix una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats. ○ El Comitè de Direcció va aprovar el primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2012-2014 en data 9/10/2012. 	
2. Participació i implicació del personal de l'empresa en el desenvolupament d'accions en favor de la igualtat d'oportunitats.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Tot el personal va ser informat al Gener 2010, mitjançant un article a la revista interna "FULLS" 	<ul style="list-style-type: none"> ○ El grau d'implicació de la plantilla és baix, per la mínima/poca percepció de discriminació. ○ No existeix encara un mecanisme sistematitzat de participació.
3. Us no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> ○ La comunicació i la documentació corporativa no han estat revisades per eliminar els elements sexistes. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ No existeix una Guia de llenguatge no sexista. ○ No s'ha fixat formalment un responsable que vetlli per la comunicació i el llenguatge no sexista.
4. Participació igualitària de dones i homes en els llocs de treball de l'organització.	<ul style="list-style-type: none"> ○ La participació està molt equilibrada en gaire bé totes les categories. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Trobem dues categories a on la participació de les dones és menor (auxiliars de clínica i oficials/les d'oficis). ○ No està explicitat com s'assegura la paritat en processos selectius.
5. Presència de dones en càrrecs directius o de responsabilitat.	<ul style="list-style-type: none"> ○ El nombre de dones en els càrrecs directius o de responsabilitat està equilibrat. 	

ÀMBIT	PUNT FORTS	PUNTS FEBLES
6. Mesures implantades per millorar la compatibilitat de la vida personal i laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ○ El conveni I Conveni Col·lectiu del SISCAT incorporen millores en mesures de gestió del temps. ○ La Direcció ha introduït mesures noves com la flexibilitat horària. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Les mesures de gestió del temps establertes són utilitzades majoritàriament per dones.
7. Adopció de mesures de prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Existeix un protocol per detectar, actuar i registrar els possibles casos d'assetjament. 	
8. Igualtat retributiva entre dones i homes.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Es disposa de dades retributives desagregades per sexe. Estan equilibrades. ○ Les tasques que les persones realitzen en el seu lloc de treball estan d'acord a la seva categoria professional i a les retribucions que perceben (retribucions regulades al I Conveni Col·lectiu del SISCAT). 	
9. Condicions laborals igualitàries per a dones i homes.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Es disposa de dades desagregades per sexe i són equilibrades. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ El número de contractes de pràctiques és superior en les dones que en els homes, un 88,88% vers un 11.12%.
10. Promoció de mesures de gestió de la mobilitat que permetin un accés igualitari de les dones i els homes al lloc de treball.	<ul style="list-style-type: none"> ○ Al centre s'hi pot arribar en transport públic. ○ El centre disposa d'aparcament públic. ○ Es fan estudis de mobilitat. 	<ul style="list-style-type: none"> ○ Els horaris dels transports públics es podria millorar la seva adequació als horaris dels/les treballadors/es.

Annex II

Resum d'accions a desenvolupar en el Pla d'Igualtat 2012-2014	Punt.
1. Gestió organitzativa igualitària	
1.1 La direcció inspira i impulsa la igualtat d'oportunitats, actuant com a model per a la resta de persones.	● 100%
1.2 Consolidar el Comitè assessor d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'estructura organitzativa de l'IG.	● 100%
1.3 Qualsevol persona de dins de l'organització coneix i pot corroborar la implicació de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.	● 100%
2. Participació i implicació del personal	
2.1 Realitzar accions informatives i formatives a la plantilla envers la igualtat d'oportunitats a l'organització.	● 50%
2.2 Crear un espai a la intranet i al portal per a impulsar la participació dels/les professionals.	● 25%
3. Llenguatge no sexista ni discriminatori	
3.1 Establir una guia per al tractament no sexista de la comunicació i la informació que incorpori el tractament del gènere.	● 25%
3.2 Difondre la guia lingüística i sensibilitzar en la seva aplicació.	● 50%
3.3 Acreditació dels professionals: Identificar i substituir aquelles acreditacions que continguin llenguatge sexista.	● 100%
3.4 Revisar i adaptar la política d'ús de l'uniforme del grup professional PAS-SUB i del lloc de treball Netejadors/res.	● 100%
3.5 Revisar la senyalització de l'hospital.	● 100%
4. Participació igualitària en els llocs de treball	
4.1 Promoure la paritat de sexes en els diferents llocs de treball de l'organització.	● 100%
4.2 Fer un estudi exploratori per a detectar els obstacles subjectius i objectius que frenen la incorporació de les dones als diferents llocs de treball.	● 0%
5. Presència de dones en càrrecs de responsabilitat	---
6. Conciliació de la vida personal i laboral	
6.1 Recopilar dades relatives als professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació.	● 100%
6.2 La direcció inspira i impulsa les polítiques de conciliació laboral.	● 100%
6.3 Promoure la paritat de sexes en la concessió de permisos per raons familiars entre els/les professionals.	● 0%
7. Prevenció de salut i riscos laborals	
7.1 Integració del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals.	● 100%
7.2 Difondre el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual a la feina.	● 100%
8. Igualtat retributiva	
8.1 Garantir que les polítiques de l'IG no promouen diferències retributives salarials o extrasalarials per treballs de valor igual entre homes i dones del mateix equip.	● 100%
9. Condicions laborals igualitàries	
9.1 Revisar totes les convocatòries de professionals de l'IG amb perspectiva de gènere.	● 100%
9.2 Dissenyar i difondre una guia d'entrevista per a garantir l'avaluació en igualtat de condicions dels candidats/es.	● 0%
10. Gestió de la mobilitat per a un accés igualitari	---