

Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

2021 -2025

ÍNDEX

| | |
|---|-----------|
| 1. PRESENTACIÓ..... | 3 |
| 1.1. OBJECTIU..... | 4 |
| 2. MARC LEGAL..... | 5 |
| 3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES..... | 6 |
| 3.1. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA..... | 6 |
| 3.2. OBJECTIUS GENERALS..... | 6 |
| 3.3. METODOLOGIA..... | 7 |
| 4. ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS..... | 8 |
| ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVES..... | 8 |
| ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS..... | 13 |
| ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ..... | 14 |
| ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA..... | 15 |
| ÀMBIT 5. PROMOCIÓ INTERNA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL..... | 16 |
| ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ..... | 17 |
| ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT..... | 18 |
| ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA..... | 19 |
| ÀMBIT 9. SALUT LABORAL..... | 21 |
| ÀMBIT 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE..... | 22 |
| 5. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ PER AL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ..... | 24 |
| 6. CRONOGRAMA D'ACCIONS..... | 25 |

1. PRESENTACIÓ

La incorporació de les dones en el món laboral ha estat un dels fenòmens més importants del segle XX. Malgrat que s'han fet molts passos tant des del punt de vista qualitatiu com quantitatiu, encara existeixen un seguit de perjudicis arrelats a la nostra cultura que fan que el treball de les dones continuï, en alguns casos, sent pitjor considerat i remunerat que el dels homes.

La igualtat de tracte i la igualtat d'oportunitats són uns principis fonamentals reconeguts. La igualtat s'ha configurat com una qüestió de ciutadania que reforça el valor de la democràcia.

Al llarg de les tres últimes dècades, l'ocupació en els serveis sanitaris ha crescut ràpidament en la majoria de països, en alguns casos a un ritme més ràpid que la població. I, degut a les condicions demogràfiques i epidemiològiques, es preveu que la demanda de serveis sanitaris creixi encara més.

El sector sanitari és un important sector ocupat per dones, que en alguns casos arriben fins el 80% del conjunt de les persones d'aquest sector. Una ampla varietat de professions sanitàries són històrica i tradicionalment femenines. La presència de dones en les activitats d'infermeria supera sovint el 80% del personal d'aquesta activitat.

No obstant, a l'analitzar la jerarquia de l'ocupació i les professions més prestigioses, de més responsabilitat o millor pagades, la situació és molt diferent. Les dones estan menor representades en llocs de responsabilitat i directius.

En aquest sentit el "vetllar per garantir els principis d'igualtat de tracta i no discriminació en l'àmbit hospitalari" forma part del objectiu principal d'aquest pla de igualtat.

El Consorci Sanitari de l'Alt Penedès-Garraf arrel dels resultats obtinguts en la diagnosi de situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es disposa aquest any 2020 a elaborar i implantar un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

És tracta d'un document que vol destacar la feina que s'està fent i també la que falta per fer, per continuar treballant avançant en la configuració d'una organització sensible a les necessitats específiques de dones i homes i que incorpora la igualtat de gènere no només com a valor, sinó també en els seus processos, pràctiques i condicions laborals.

Aquest Pla d'Igualtat d'Oportunitats intern és fruit d'un treball transversal que ha comptat amb la implicació de totes i cadascuna de les àrees del Consorci Sanitari de l'Alt Penedès-Garraf, i per això volem fer arribar la nostra més sincera felicitació a totes les persones que han participat en l'elaboració d'aquest Pla per la feina ben feta i la bona predisposició.

1.1. OBJECTIU

La llei orgànica per a la igualtat efectiva d'homes i dones té per objectiu implantar de forma real el dret a l'equitat, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural.

En concret, en l'àmbit laboral, la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, (modificada per el nou Real Decret 901/2020, de 13 d'octubre, per el que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre) estableix en el apartat 2 del article 45, que les empreses de més de 50 treballadors, hauran de dirigir les seves mesures de promoció de la igualtat a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat que tindrà que ser objecte de negociació en la forma en que es determini en la legislació laboral i que tingui el contingut i abast següent:

- “Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a aconseguir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.” (Article 46.1)
- “Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.” (Article 46.1)

L'objecte d'aquest Informe és, per tant, establir un diagnòstic de situació en matèria d'igualtat per el Consorci Sanitari de l'Alt Penedès-Garraf (en endavant CSAPG), com a pas previ a l'elaboració d'un Pla d'igualtat. Aquest diagnòstic, es constitueix, doncs, en el punt de partida i un marc de referència per determinar les principals línies d'actuació i el disseny de les accions a incorporar en un pla que s'orienti a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral.

A través d'aquesta diagnosi i anàlisi podem conèixer quina és la situació de partida en matèria d'igualtat d'oportunitats entre les dones i homes que formen el Consorci Sanitari de l'Alt Penedès-Garraf. Alhora, ha permès identificar els punts febles a millorar i els punts forts a potenciar, a partir dels quals posteriorment es dissenyarà el pla d'igualtat d'oportunitats.

2. MARC LEGAL

En els últims anys s'han creat múltiples lleis i normes jurídiques a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic, la finalitat de les quals és el reconeixement explícit del dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per tant, aquest pla s'emmarca dins l'àmbit legislatiu actual, i bàsicament a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i de l'última actualització d'aquesta amb el Reial decret llei 901/2020, del 13 d'Octubre pel que es regulen els plans de igualtat i el seu registre que modifica alguns dels articles de la Llei Orgànica 3/2007 per tal d'aconseguir resultats significants i la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Així mateix, la Llei 19/2020, del 30 de Desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació, en el seu article número 11.1 contempla que "el departament competent en matèria de Salut i els centres sanitaris, tant públics com privats, no poden aplicar cap criteri ni mesura que provoquin una situació discriminatòria i ha de vetllar per garantir els principis d'igualtat de tracte i no discriminació i la absència de qualsevol forma de discriminació en l'accés als centres, als bens, a les prestacions i als serveis sanitaris, i també per mantenir l'equitat territorial".

3. PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

Al igual que la diagnosi, el present document s'estructura segons els 10 àmbits d'actuació treballats, per a cada un dels quals es detallen en fitxes les accions a desenvolupar.

Els aspectes considerats en cada una de les fitxes són:

- **Codi:** número de referència de l'acció.
- **Acció:** nom de l'acció.
- **Descripció:** explicació de l'acció, inclou els objectius i el procediment d'implantació.
- **Responsables:** persones responsables d'implantar l'acció.
- **Termini d'implantació:** es valora l'horitzó temporal diferenciant si el termini és curt (1 any), mig (2 anys) o llarg (3-4 anys).
- **Indicadors de seguiment:** definició dels possibles indicadors que mostrin l'assoliment dels objectius que es pretenen aconseguir amb l'acció proposada.
- **Observacions:** aspectes a considerar en la implantació de l'acció.

3.1. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

- Aquest Pla d'igualtat d'Oportunitats té una vigència de 4 anys (2021-2025).
- És un pla obert i flexible, és a dir, obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació.
- És un pla avaluable en el que es plantegen indicadors de seguiment per a la posterior avaluació de cada una de les accions.
- És un instrument que afecta al conjunt del CSAPG, el que suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal.

3.2. OBJECTIUS GENERALS

- Crear una cultura d'igualtat i no discriminació.
- Promoure una comunicació i una imatge neutre, tant interna com externa.
- Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament.
- Promoure la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes del CSAPG.
- Millorar els processos de desenvolupament i selecció de les persones.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.

3.3 METODOLOGIA

Com tota estratègia empresarial, un Pla d'igualtat d'Oportunitats s'ha de dissenyar a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació de partida de cada organització, sempre basant-nos en lo establert en al RD 901/2020.

Per aquest motiu la diagnosi realitzada ha estat transversal de tota la institució, de tots els seus processos o circuits interns, de les seves polítiques de personal, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents departaments, en els llocs i les categories o grups professionals i en els òrgans de decisió i de govern.

L'elaboració del Pla d'igualtat ha requerit de tres fases.



Una **primera** de diagnosi en la que s'ha analitzat com està l'organització, què necessita corregir, quin són els punts seus punts forts, on i com es realitzen les accions i qui és el responsable, quins són els objectius a assolir i quines són les estratègies i pràctiques a dur a terme.



Una **segona** fase, establint la redacció del pla d'igualtat i les accions prioritàries a realitzar.



Una **tercera** on s'han establert les accions de millora a dur a terme



I una **darrera** on es realitzarà una adequada avaluació i seguiment de les mesures adoptades al pla.

En l'elaboració del pla, s'han dissenyat un conjunt d'accions encaminades a reduir les desigualtats existents en la presència de dones i homes en l'organització i equilibrar la seva participació en la contractació, formació, etc.; a la vegada que pretén corregir estereotips en les pràctiques de gestió de recursos humans, comunicació, etc.

4. ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 1. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 01.01 |
| Acció | NOMENAR UNA PERSONA O UN GRUP DE TREBALL RESPONSABLE DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN L'ORGANITZACIÓ (AGENT D'IGUALTAT) |
| Descripció | <p>Designar una persona o grup de persones amb l'objectiu de centralitzar en una sola figura tots els aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats.</p> <p>La persona o equip de treball serà designat per la direcció i es comunicarà a la representació legal de les persones treballadores.</p> <p>Agent d'igualtat La figura de l'agent d'igualtat ha d'estar situat orgànicament dins el Departament de Recursos Humans, en dependència directa de la direcció d'aquest departament, i ha de tenir accés a les diferents estructures orgàniques de l'organització.</p> <p>L'agent d'igualtat ha de vetllar pel compliment de les accions del pla, així com dels acords que se'n desprenguin, i actuar com el vincle comunicador entre les persones treballadores, la representació legal de l'empresa i la direcció, o Departament de Recursos Humans.</p> <p>Equip de treball i/o d'igualtat Es tracta d'un grup de persones que tenen per objectiu vetllar perquè el Pla d'acció d'igualtat es porti a terme de forma global i objectiva. En el cas que l'empresa designi un/una agent d'igualtat, aquest/a n'haurà de formar part.</p> <p>Dins de l'equip de treball i/o comissió d'igualtat, es designarà una persona responsable que coordinarà les diferents fases del procés i les persones que hi estan involucrades, i gestionarà els recursos necessaris. Aquesta persona pot recaure en la figura de l'agent d'igualtat.</p> <p>Requisits: ha d'estar formada per representants designats per la direcció de l'empresa i representants de les persones treballadores; ha de representar tot el personal de l'empresa; ha d'estar formada de forma paritària; i ha de ser operativa i tenir l'agilitat suficient per prendre decisions.</p> <p>Competències: determinació del funcionament; elaboració dels processos i dels informes; implementació, supervisió; i seguiment de les accions que s'acordin.</p> |
| Responsables | Direcció |
| Termini d'implantació | Curt termini · 2021 |
| Indicadors de seguiment | Existència d'una estructura estable per a la igualtat. |
| Observacions | |

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 01.02 |
| Acció | REDACCIÓ I COMUNICACIÓ DEL CODI ÈTIC COMÚ PER A TOT EL CSAPG |
| Descripció | L'objectiu és unificar els codis ètics dels centres que formen el CSAPG i redactar un codi ètic únic amb un llenguatge neutre. Vetllar pel compliment del codi ètic i resoldre les possibles desviacions detectades. |
| Responsables | Direcció, Comissió d'Ètica àmbit Garraf, Comissió d'Ètica àmbit Alt Penedès, i Agent d'igualtat i Departament de Comunicació |
| Termini d'implantació | Curt termini · 2021 |
| Indicadors de seguiment | - Existència del codi ètic comú |
| Observacions | |

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 01.03 |
| Acció | DESIGNAR UNA PERSONA RESPONSABLE O UN COMITÈ RESPONSABLE DE GARANTIR EL COMPLIMENT DEL CODI ÈTIC I ESTABLIR ELS CANALS FORMALS DE DENÚNCIA/COMUNICACIÓ |
| Descripció | <ul style="list-style-type: none"> ○ Designar una persona responsable o un comitè responsable de vetllar pel compliment del codi ètic i resoldre les possibles desviacions detectades. ○ Establir els canals de comunicació pertinents, tant ascendents com descendents, amb l'objectiu de que qualsevol persona que detecti un possible incompliment pugui realitzar l'oportuna comunicació. |
| Responsables | Direcció |
| Termini d'implantació | Curt termini · 2021 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Canals de denúncia establerts per incompliment del Codi ètic. Periodicitat: anual. - Existència d'una/es persona/es responsables de garantir el compliment - Nombre de consultes realitzades Nombre incompliments del Codi ètic detectats. |
| Observacions | |

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 01.04 |
| Acció | MILLORAR EL CONEIXEMENT DEL CODI ÈTIC I DELS VALORS DE L'ENTITAT |
| Descripció | <p>L'objectiu és ampliar el coneixement del personal dels nostres centres respecte a la cultura i els valors de l'entitat, i la millora del coneixement del codi ètic.</p> <p>Per portar-ho a terme es poden utilitzar els següents canals de comunicació:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sessions de formació / informació · Intranet · Guia d'acollida per a les noves incorporacions <p>A l'actualitat tant a la intranet com a la Guia d'acollida s'informa del codi ètic i dels valors. Aquesta informació caldrà actualitzar-la quan tinguem el nou codi ètic definit.</p> |
| Responsables | Agent d'igualtat, Departament de Desenvolupament de Persones, Departament de Formació i Departament de Comunicació |
| Termini d'implantació | Mig Termini · 2021-2022 |
| Indicadors de seguiment | - Percentatge de personal format/informat sobre el codi ètic i els valors de l'organització. |
| Observacions | |

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 01.05 |
| Acció | ASSIGNAR UN PRESSUPOST PER AL DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS |
| Descripció | <p>Un cop aprovades totes les accions d'aquest pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implantació. El cost del pla haurà d'estar desglossat per anys.</p> <p>Amb relació a les accions contemplades en el pla i en funció dels recursos disponibles, s'estimarà la dotació econòmica necessària per portar a terme el conjunt d'accions del pla.</p> |
| Responsables | Direcció |
| Termini d'implantació | Curt termini · 2021 |
| Indicadors de seguiment | - Inversió realitzada destinada al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats. |
| Observacions | El pressupost s'assignarà anualment en funció de les accions a desenvolupar cada any. |

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 01.06 |
| Acció | REDACCIÓ DE PROTOCOLS COM A CSAPG EN CLAU DE GÈNERE EN ÀREA DE CULTURA CORPORATIVA |
| Descripció | <p>Formalitzar polítiques, homogeneïtzar els documents de la cultura corporativa dels quatre centres i ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats a nivell intern.</p> <p>Ampliar la perspectiva de la igualtat d'oportunitats de gènere i de la no discriminació en la documentació del CSAPG (Guia d'acollida, codi ètic etc.)</p> |
| Responsables | Direcció, Agent d'igualtat, Departament de Comunicació i Desenvolupament |
| Termini d'implantació | Mitja termini · 2021-2023 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Nre. De documents homogeneïtzats. - Nre. De documents on apareix el concepte d'igualtat. |
| Observacions | |

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 01.07 |
| Acció | IMPLEMENTAR UN PROTOCOL - GUIA PER A REGULARITZAR, UNIFICAR I TENIR EN COMPTE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS EN ELS CONTRACTES DE COMPRA DE PRODUCTES, SERVEIS I OBRES |
| Descripció | Encara que ja s'aplica la clàusula d'igualtat d'oportunitats en tots els contractes, caldrà la elaboració i implementació d'un protocol - guia per a regularitzar, unificar i tenir en compte la igualtat d'oportunitats en els contractes de compra de productes, serveis i obres. Aquest protocol ha de recollir quins criteris vers la igualtat d'oportunitats es tindran en compte a l'hora de valorar la contractació d'empreses proveïdores. |
| Responsables | Agent d'igualtat i Àrea Contractació |
| Termini d'implantació | Mig termini · 2021-2023 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Validar l'existència d'un protocol per a regularitzar, unificar i tenir en compte la igualtat d'oportunitats en els contractes de compra de productes, serveis i obres. - Percentatge de contractes de compres de productes, serveis i obres amb requisits de l'àmbit de la igualtat d'oportunitats. |
| Observacions | |

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 01.08 |
| Acció | COMUNICACIÓ INTERNA DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS |
| Descripció | L'objectiu és donar a conèixer l'evolució de les accions recollides al pla d'igualtat d'oportunitats al conjunt del personal. Per això es poden utilitzar els canals de comunicació ja establerts, com per exemple, sessions d'informació, taulells d'anuncis, la intranet, etc. |
| Responsables | Departament de Comunicació |
| Cost | A valorar |
| Termini d'implantació | Mig-Llarg termini · 2021 – 2024 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Comunicacions realitzades. - Canals de comunicació establerts. |
| Observacions | |

ÀMBIT 2. CONDICIONS LABORALS

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 02.01 |
| Acció | ESTUDI DE LES DIFERÈNCIES DETECTADES EN EL NOMBRE DE CONTRACTES TEMPORALS I PER TIPUS DE JORNADA SEGONS GÈNERE I PROPOSTA D'ACCIONS CORRECTORES |
| Descripció | L'objectiu d'aquesta acció és estudiar les diferències detectades en el percentatge de homes i dones per tipus de contractació i jornada, i establir les mesures correctores si s'escau. |
| Responsables | Direcció de Persones |
| Cost | Operacional |
| Termini d'implantació | Mig termini · 2021-2023 |
| Indicadors de seguiment | - Seguiment del percentatge de contractes temporals i tipus de jornada desglossat per gènere. |
| Observacions | |

ÀMBIT 3. ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 03.01 |
| Acció | PROPICIAR I FOMENTAR LA REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES EN LES ÀREES ON HI TENEN UNA MENOR PRESENCIA RESPECTIVAMENT |
| Descripció | <p>L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees sempre que sigui possible, ateses les característiques del mercat laboral. (comandaments i càrrecs de lliure disposició)</p> <p>Possibles mesures: -Anàlisi de proporció en comandaments.</p> |
| Responsables | Direcció de Persones |
| Termini d'implantació | Llarg termini · 2021-2024 |
| Indicadors de seguiment | - Percentatge de dones/homes en àrea de comandaments i càrrecs de lliure disposició. |
| Observacions | - Cal tenir en compte que hi ha llocs de treball que tradicionalment i històricament han estat ocupats majoritàriament per dones o bé per homes. És per aquest motiu que serà difícil equilibrar la presència de dones i homes en segons quines categories. |

ÀMBIT 4. FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 04.01 |
| Acció | FORMACIÓ/INFORMACIÓ A TOTA LA PLANTILLA DEL PROTOCOL D'ACTUACIÓ EN CAS D'ASSETJAMENT I REALITZACIÓ DE CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ |
| Descripció | <p>Un cop aprovat el protocol se'n farà difusió entre tot el personal per tal de que tots els empleats/des coneguin el procediment a seguir en el cas que siguin víctimes d'assetjament, així com els criteris per identificar l'assetjament sexual per raó de gènere i moral o les mesures disciplinàries i punitives que hauran d'assumir les persones responsables de conductes d'assetjament sexual.</p> <p>També és important sensibilitzar al personal per evitar casos d'assetjament sexual i per raó de gènere, així com actituds sexistes i el tracte discriminatori. Això es pot fer utilitzant els canals de comunicació establerts: sessions informatives i formatives, intranet, manual d'acollida, etc.</p> |
| Responsables | Servei de Prevenció |
| Termini d'implantació | Mig termini · 2021-2022 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Nombre de campanyes/sessions de formació i sensibilització. - Nombre d'assistents a les sessions d'informació/formació per gènere. - Nombre de personal format/informat existència protocol d'assetjament. |
| Observacions | - També és necessari informar al personal de les empreses subcontractades que realitzen els seus serveis dintre del CSAPG de la existència d'aquest procediment. |

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 04.02 |
| Acció | INCORPORACIÓ DEL CONCEPTE DE IGUALTAT EN EL PLA DE FORMACIÓ/MEMORIA FORMATIVA. |
| Descripció | Incorporar el concepte d'igualtat com a punt rellevant en la redacció del pla de Formació/Memòria. |
| Responsables | Responsable de Formació |
| Termini d'implantació | Curt termini · 2021-2022 |
| Indicadors de seguiment | Redacció al Pla de Formació/Memòria. |
| Observacions | |

ÀMBIT 5. PROMOCIÓ INTERNA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 05.01 |
| Acció | ASSEGURAR LA TRANSPARÈNCIA I NEUTRALITAT EN EL PROCÉS DE SELECCIÓ DE COMANDAMENTS |
| Descripció | L'acció implica revisar el Procediment de Recursos Humans: Reclutament i Selecció en l'àmbit de promoció interna integrada a aquest mateix document. L'objectiu es assegurar que es té en compte la transparència i la neutralitat al procés en comandaments i càrrecs de lliure disposició (Definites en Protocol de Promoció Interna i Selecció pactat amb RLT) |
| Responsables | Direcció de Persones |
| Termini d'implantació | Mig termini · 2021-2022 |
| Indicadors de seguiment | - Revisió dels procediments. |
| Observacions | |

ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 06.01 |
| Acció | GARANTIR LA NEUTRALITAT EN NIVELLS RETRIBUTIUS |
| Descripció | <p>Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que en termes retributius s'aplica el conveni, i aquest no fa distinció de gènere. Tanmateix es té com objectiu l'anàlisi de la situació salarial que pot existir en dos aspectes,</p> <p>a) Per al personal que ocupant posicions d'igual valor pogués tenir una classificació professional diferent</p> <p>b) Per aquell personal que tingui retribució superior a l'establerta en el conveni col·lectiu, cal determinar si pogués existir algun tipus de discriminació no justificada per raó de gènere.</p> |
| Responsables | Direcció de Persones |
| Termini d'implantació | Mig termini · 2021-2023 |
| Indicadors de seguiment | - Revisió dels procediments. |
| Observacions | |

ÀMBIT 7. TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 07.01 |
| Acció | DISSENYAR I IMPLANTAR MESURES DE CONCILIACIÓ DE LA VIDA PROFESSIONAL, PERSONAL I FAMILIAR |
| Descripció | <p>L'objectiu és ampliar, a la mesura del possible i com ja està fent l'organització, el ventall de mesures que permetin incrementar les possibilitats de conciliació del personal, així com respondre a les seves necessitats, dissenyant i valorar la implantació noves mesures en aquesta línia.</p> <p>Tenint en compte que la conciliació de la vida professional, personal i familiar és un dels grans reptes del sector sanitari, ja que les característiques del sector (treball 24 hores/dia, 365 dies any) fan difícil la implementació de mesures en aquest àmbit. Per això, aquestes mesures haurien de partir d'un bon coneixement de la plantilla, de les seves necessitats i dels llocs de treball per poder proposar les opcions més adequades.</p> <p>Aquestes mesures a valorar poden ser, per exemple:</p> <ul style="list-style-type: none"> -Promoure reunions en horaris conciliadors. -Identificació de professionals en situacions familiars de especial sensibilitat i/o vulnerabilitat. -Política Teletreball (D28/2020 del Treball a Distància) <p>Totes les mesures implantades deurien quedar reflectides formalment en un document, com per exemple, en una política de conciliació.</p> |
| Responsables | Direcció de Recursos Humans |
| Termini d'implantació | Llarg termini · 2021-2024 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Existència d'una política de conciliació. - Campanya per promoure reunions en horaris conciliadors. - Posar en coneixement les mesures de conciliació existents a tota la plantilla via intranet |

ÀMBIT 8. COMUNICACIÓ NO SEXISTA

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 08.01 |
| Acció | COMUNICAR ALS GRUPS D'INTERÈS EXTERNS EL COMPROMÍS PER A LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS |
| Descripció | L'objectiu és difondre i fer extensius als grups d'interès externs el compromís de l'entitat vers la igualtat d'oportunitats. Per això, primer és necessari definir els grups d'interès i establir, per a cada un d'ells, els canals de comunicació més efectius (per exemple, pel que fa la ciutadania, persones usuàries i pacients, el compromís es pot comunicar a través de cartells o pòsters col·locats als edificis; a nivell social, participació en campanyes, esdeveniments i projectes; també es poden fer notes de premsa, incloure-ho a la pàgina web, etc.). |
| Responsables | Direcció/Departament de Comunicació |
| Cost | A valorar |
| Termini d'implantació | Mig-Llarg termini · 2021-2024 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Llistat de grups d'interès externs als que s'ha comunicat el compromís en matèria d'igualtat d'oportunitats. - Accions desenvolupades per a cada un dels grups d'interès externs en matèria d'igualtat d'oportunitats. |
| Observacions | La memòria anual pot ser també una bona eina per aquesta comunicació. |

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 08.02 |
| Acció | CREAR O ENTRAR A FORMAR PART D'UNA XARXA DE TREBALL AMB ALTRES ORGANITZACIONS DEL SECTOR SANITARI –HOSPITALS- (CLÚSTER D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS) |
| Descripció | Amb l'objectiu de compartir experiències i obtenir un compromís ferm, crear una xarxa de treball en aquest sentit amb altres hospitals o organitzacions del sector sanitari. |
| Responsables | Departament de Comunicació |
| Cost | A valorar |
| Termini d'implantació | Mig termini · 2021-2023 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Organitzacions membres de la xarxa de treball per a la igualtat d'oportunitats (clúster d'igualtat d'oportunitats). - Accions realitzades en el marc de la xarxa de treball per a la igualtat d'oportunitats (clúster d'igualtat d'oportunitats). |
| Observacions | |

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 08.03 |
| Acció | DISSENY D'UNA GUIA DE LLENGUATGE "MANUAL D'US" NEUTRE I NO SEXISTA I REVISIÓ DE LA DOCUMENTACIÓ |
| Descripció | <p>Disseny d'una guia de llenguatge neutre o no sexista per a tot el CSAPG tal i com havia fet en el seu moment un dels àmbits (CSG).</p> <p>La guia ha de ser útil per a la comunicació oral i escrita, tant externa com interna. Així mateix també ha de ser útil pels aspectes relacionats amb la imatge interna i externa de l'organització.</p> <p>Un cop elaborada la guia:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Revisar la política interna i externa comunicativa, així com la documentació, procediments, formularis, web i els sistemes d'informació dels centres, per modificar el llenguatge i adequar-lo al manual (procediments, formularis, fulls impresos, cartes, organigrames, codi ètic, política, pàgina web, etc.) - Fer difusió a tot el personal per unificar criteris i promoure la igualtat de gènere tant en comunicacions com en la imatge interna i externa de l'organització. |
| Responsables | Departament de Comunicació, Direcció de Persones i Agent d'Igualtat |
| Termini | Mig termini · 2021-2023 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Existència d'una guia de llenguatge neutre. - Percentatge del personal a qui s'ha fet difusió de la guia. <p>Percentatge de documents interns i externs (formularis, fulls impresos, etc.) revisats d'acord amb els criteris que estableix la guia de llenguatge neutre.</p> |
| Observacions | |

ÀMBIT 9. SALUD LABORAL

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 09.01 |
| Acció | REVISIO DEL PROTOCOL DEL RISC DURANT L'EMBARAS I LA LACTANCIA NATURAL |
| Descripció | Revisió del protocol que garanteixi en el cas de dones embarassades i en el període de lactància natural, en relació a les possibles exposicions a factors de risc en el seu lloc de treball. |
| Responsables | Servei de Prevenció de Riscos Laborals |
| Indicadors de seguiment | -Haver revisat el Protocol en el temps establert. -Revisar la implantació del protocol ja existent. |
| Termini d'implantació | Mig Termini · 2021-2023 |
| Observacions | |

ÀMBIT 10. PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE

| | |
|--------------------------------|--|
| Codi | 10.01 |
| Acció | DEFINIR I REDACTAR UN ÚNIC PROTOCOL ESPECÍFIC PER ALS CASOS D'ASSETJAMENT SEXUAL, ACTITUDS SEXISTES O TRACTE DISCRIMINATORI PER A TOTS ELS CENTRE DEL CSAPG |
| Descripció | <p>Actualment, el CSAPG disposa de protocols específics d'actuació davant dels casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, atenent que es tracta de conducte d'especial gravetat i amb repercussions importants en la dignitat i intimitat de la víctima.</p> <p>El protocol establirà el procés a seguir davant d'un cas d'aquest tipus, així com els mecanismes per identificar-los i les mesures a emprendre.</p> <p>El protocol haurà de contemplar els següents punts: qui, com i on s'ha de presentar la denúncia, quins són els drets i deures tant de la presumpta víctima com del presumpte acusador o assetjador, decidir si s'activen altres actuacions paral·leles mentre es resol el cas, designar una figura responsable o medidora en matèria d'assetjament sexual encarregada d'oferir consell i assistència i participar en la resolució dels problemes i els procediments, acceptació d'aquestes funcions de manera voluntària, nomenant aquesta figura de manera unànime per part dels representants de l'empresa, preservació de la intimitat (les investigacions s'han de portar a terme amb total respecte per a totes les parts i amb neutralitat de la persona que investiga) i establir uns terminis per la tramitació i resolució que impedeixin que sigui un procés dilatat i registre de casos.</p> |
| Responsables | Servei de Prevenció de Riscos Laborals |
| Termini d'implantació | Curt termini · 2021 |
| Indicadors de seguiment | <ul style="list-style-type: none"> - Existència procediment d'assetjament sexual únic per tots els centres. - Nombre de casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori. Periodicitat: anual. <p>Percentatge de casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori resolts amb les mesures correctores implantades. Periodicitat: anual.</p> |
| Observacions | <p>Un punt clau serà la difusió de aquest pla unificat a tota la plantilla.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Serà rellevant també incloure aquest procediment en el manual d'acollida i al codi ètic. |

| | |
|--------------------------------|---|
| Codi | 10.02 |
| Acció | SENSIBILITZAR A LA PLANTILLA EN MATERIA DE ASSETJAMENT SEXUAL I/O PER RAO DE SEXE |
| Descripció | Implementar accions de sensibilització vinculada l'assetjament sexual i/o per rao de sexe y el seu procediment. |
| Responsables | Servei de Prevenció de Riscos Laborals |
| Termini d'implantació | Mig termini · 2021-2023 |
| Indicadors de seguiment | Implementació de acció vinculada a la sensibilització |
| Observacions | |

5. COMPOSICIÓ I FUNCIONAMENT DE LA COMISSIÓ PER AL SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ

La Direcció del consorci Sanitari de l'Alt Penedès-Garraf dona compliment a les previsions legals en matèria d'igualtat ordenant promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització, vetllant per l'assoliment de la igualtat efectiva entre el personal que presta els seus serveis professionals al CSAPG, i l'elaboració i la implementació del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats, com un instrument actiu per assolir la igualtat efectiva entre les dones i els homes que presten els seus serveis professionals al CSAPG.

La Direcció de Recursos Humans és l'òrgan responsable d'impulsar i coordinar les actuacions necessàries per a l'elaboració del Pla, la seva implementació, el seguiment i la seva avaluació, amb la finalitat que la perspectiva de gènere es vagi incorporant a totes les polítiques i nivells organitzacionals.

L'agent d'igualtat de és una persona amb formació específica i experta en matèria d'igualtat, que s'encarrega de coordinar les polítiques d'igualtat, l'elaboració del Pla d'igualtat i el seguiment i l'avaluació, també pot actuar com agent mediador de conflictes en matèria d'igualtat. Porta a terme tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de situacions discriminatòries per raó de gènere, desenvolupant polítiques d'igualtat i el principi de transversalitat de gènere.

6. CRONOGRAMA D'ACCIONS

| ACCIONS | Any 2021 | Any 2022 | Anys 2023/2024/2025 |
|---|----------|----------|------------------------|
| Àmbit 1. Cultura i gestió organitzatives | | | |
| 1.1 Nomenar una persona o un grup de treball responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització (agent d'igualtat) | ■ | | |
| 1.2 Redacció i comunicació del Codi Ètic comú per a tot el CSAPG | ■ | | |
| 1.3 Designar una persona responsable o un comitè responsable de garantir el compliment del Codi Ètic i establir els canals formals de denúncia/comunicació | ■ | | |
| 1.4 Millorar el coneixement del Codi Ètic i dels valors de l'entitat | ■ | ■ | |
| 1.5 Assignar un pressupost per al desenvolupament del Pla d'Igualtat d'Oportunitats | ■ | | |
| 1.6 Redacció de protocols com a CSAPG en clau de gènere en àrea de cultura corporativa | ■ | ■ | ■ |
| 1.7 Implementar un protocol –guia per regularitzar, unificar i tenir en compte la igualtat d'oportunitats en els contractes de compra de productes, serveis i obres | ■ | ■ | ■ |
| 1.8 Comunicació interna del Pla d'Igualtat d'Oportunitats | ■ | ■ | ■ |
| Àmbit 2. Condicions laborals | | | |
| 2.1 Estudi de les diferències detectades en el nombre de contractes temporals i per tipus de jornada segons gènere i proposta d'accions correctores | ■ | ■ | ■ |
| Àmbit 3. Accés a l'organització | | | |
| 3.1 Propiciar i fomentar la representativitat de les dones i els homes en les àrees on hi tenen una menor incidència | ■ | ■ | ■ |
| Àmbit 4. Formació interna i/o continua | | | |
| 4.1 Formació/informació a tota la plantilla del protocol d'actuació en cas d'assetjament i realització de campanyes de sensibilització | ■ | ■ | |
| 4.2 Incorporació del concepte d'igualtat en el pla de formació/memòria formativa | ■ | ■ | |
| Àmbit 5. Promoció interna i desenvolupament professional | | | |
| 5.1 Assegurar la transparència i neutralitat en el procés de selecció de comandaments | ■ | ■ | |
| Àmbit 6 Retribució | | | |
| 6.1 Garantir la neutralitat en nivells retributius | ■ | ■ | ■ |
| Àmbit 7. Temps de treball i corresponsabilitat | | | |
| 7.1 Dissenyar i implantar mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar | ■ | ■ | ■ |

| ACCIONS | Anys | | |
|---|----------|----------|----------------|
| | Any 2021 | Any 2022 | 2023/2024/2025 |
| Àmbit 8. Comunicació no sexista | | | |
| 8.1 Comunicar als grups d'interès externs el compromís per a la igualtat d'oportunitats | | | |
| 8.2 Crear o entrar a formar part d'una xarxa de treball amb altres organitzacions del sector sanitari – Hospitals- (clúster d'igualtat d'oportunitats | | | |
| 8.3 Disseny d'una guia de llenguatge "Manual d'ús" neutre i no sexista de la documentació | | | |
| Àmbit 9. Salut laboral | | | |
| 9.1 Anàlisi estadístic de les dades de salut tenint en compte el gènere | | | |
| Àmbit 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe | | | |
| 10.1 Definir i redactar un únic protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori per a tots els centres | | | |
| 10.2 Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'assetjament sexual i/o per raó de sexe | | | |