

FUNDACIÓ HOSPITAL DE LA SANTA CREU

REVISIÓ PLA IGUALTAT d'OPORTUNITATS

- Revisió de la diagnosi aprovada pel comitè directiu el passat 30/09/2024
- Pla d'igualtat.

1.- PRESENTACIÓ

2.- METODOLOGIA

2.1. FASES DE TREBALL DE LA DIAGNOSI

3.- DIAGNÒSTIC

3.1. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'ORGANITZACIÓ

3.2. ANÀLISI ÀMBITS D'ACTUACIÓ

3.3. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

- ÀMBIT 1: Informació general de la plantilla
- ÀMBIT 2: Classificació Professional
- ÀMBIT 3: Representació femenina
- ÀMBIT 4: Procés de selecció i contractació
- ÀMBIT 5: Formació
- ÀMBIT 6: Promoció professional
- ÀMBIT 7: Auditoria Retributiva
- ÀMBIT 8: Conciliació de la vida personal i laboral
- ÀMBIT 9: Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- ÀMBIT 10: Comunicació, imatge i llenguatge
- ÀMBIT 11: Salut laboral
- ÀMBIT 12: Cultura Organitzacional

3.4. RESUM DIAGNÒSTIC

3.5. CONCLUSIONS

4.- PLA IGUALTAT OPORTUNITATS

4.1. PRESENTACIÓ

4.2. OBJECTIU

4.3. METODOLOGIA

4.4. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

4.5. ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DEL PLA D'IGUALTAT EN CADA ÀMBIT

4.6. RESUM ACCIONS I CRONOGRAMA D'ACTUACIÓ

1. PRESENTACIÓ

Dissenyar un Pla d'Igualtat és per a les organitzacions una oportunitat de decisió sobre el propi futur, i més en aquest moment en que es dona un procés d'integració organitzacional entre el Consorci Hospitalari de Vic (CHV) i la Fundació Hospital de la Santa Creu de Vic (FHSC), que volen dotar-se d'un Pla que desenvolupi la igualtat. S'ha dut a terme un diagnòstic avançar i millorar en matèria d'igualtat.

Com a empresa sanitària i social, la Responsabilitat Social és un element important de la seva cultura i gestió empresarial. En aquest sentit, està compromesa amb una política activa per la millora continua i per una gestió responsable dels aspectes econòmics, socials i ambientals.

Per a la diagnosi s'han recollit dades del 2023 que estableixen la situació institucional en matèria d'igualtat. A partir d'aquesta diagnosi s'ha analitzat les dades, procediments i documentació actual per fer una diagnosi de la situació i poder proposar accions de millora que garanteixin l'aplicació transversal en tots els processos de l'Entitat.

Des de la FHSC entenem la igualtat d'oportunitats com una estratègia empresarial que ha d'assegurar un tracte igualitari real entre tots els integrants de l'Entitat en el treball, eliminant estereotips, actituds i obstacles que puguin dificultar a determinats col·lectius l'accés a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que altres.

Amb la diagnosi tenim una imatge de la situació actual en matèria d'igualtat d'oportunitats i, alhora, s'han pogut detectar possibles mancances, per tal de proposar accions que ajudin a solucionar els desequilibris existents, si n'hi ha i redactar també el conseqüent Pla d'igualtat.

L'objectiu d'aquest document és una presentació dels resultats de la Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats, desenvolupat per la comissió d'igualtat formada per membres del Comitè empresarial, departament de persones i representats de l'empresa. I en la segona part del document, es recull la proposta d'un Pla de millora que constitueixi el Pla d'igualtat de l'Empresa d'acord amb la situació actual.

La diagnosi de la situació de la FHSC suposa un punt de partida i un marc de referència a l'hora de decidir i definir el desenvolupament d'accions empresarials integrades de gènere i per a la igualtat d'oportunitats en l'àmbit laboral.

L'objectiu principal de la diagnosi ha estat conèixer com ha evolucionat la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats i a l'hora, ha permès identificar els punts dèbils a millorar i els punts forts a potenciar, a partir dels quals s'ha dissenyat el corresponent pla d'igualtat d'oportunitats com a segona part del document.

2. METODOLOGIA

Com tota estratègia empresarial, un Pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida i segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, resulta imprescindible construir el disseny dels objectius i de les accions sobre una tasca de diagnòstic per detectar quins són els problemes i definir les prioritats d'actuació.

Per aquest motiu, s'ha elaborat la present diagnosi que és transversal a tota la Institució, i recull tots els seus processos o circuits interns, les seves polítiques de personal, de comunicació interna i externa, les condicions laborals, les proporcions de dones i homes en els diferents departaments, en els llocs i les categories o grups professionals.

Per tal de recollir tota la informació necessària, s'han establert els següents àmbits d'actuació vers la igualtat d'oportunitats:

ÀMBIT	DESCRIPCIÓ
1. Informació general de la plantilla	Es comprova que les condicions de treball estan exemptes de discriminació per raó de gènere.
2. Classificació Professional	Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
3. Representació femenina	S'analitza la distribució de dones i homes per valoracions del lloc de treball i en la Representació Legal dels treballadors/es. També s'analitza les mesures d'acció positiva.
4. Procés de selecció i contractació	S'evidencia una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació si hi ha diferències entre dones i homes.
5. Formació	Es comprova si homes i dones tenen igual accés a la formació interna o contínua, es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.
6. Promoció professional	S'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció.
7. Auditoria Retributiva	Comprovar l'acompliment del principi d'igualtat retributiva que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
8. Conciliació de la vida personal i laboral	L'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora vetlla perquè aquestes accions repercutixin tant en homes com en dones.
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	Comprovar la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar front aquests comportaments.
10. Comunicació, imatge i llenguatge	L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.
11. Salut laboral	S'analitza si l'empresa aplica polítiques i practiques de seguretat i salut laboral tenint en compte les diferències en l'exposició de riscos laborals.
12. Cultura Organitzacional	El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització i es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

De cadascun d'aquests àmbits, s'ha identificat diversos indicadors, tant de tipus quantitatiu com qualitatiu, que cobreixen cada un dels aspectes. Amb els indicadors quantitatius hem obtingut dades numèriques i estadístiques actuals, mentre que els qualitatius fan referència a normatives, polítiques i processos o circuits propis de l'organització o a les opinions, les actituds i les experiències de les persones que en formen part, també a la cultura organitzativa i al clima laboral en relació amb aquesta qüestió.

La informació s'ha obtingut mitjançant:

1. Informació dels Responsables de Persones, Direcció i Gerència.
2. Revisió de documentació, processos i circuits.
3. Enquesta d'opinió / percepció de les persones treballadores en matèria d'igualtat d'oportunitats.
4. Recull de dades i revisió dels processos per part de la comissió d'igualtat.

Pel que fa a l'enquesta d'opinió, va tenir una participació del 52% de les persones treballadores, la comissió d'igualtat va fer accions per incentivar les respostes. Tot i que la participació no va estar la esperada considerem que la dada ens serveix de referència donat que tant la mitjana com la moda de les puntuacions estan alineades.

2.1 . FASES DE TREBALL DE LA DIAGNOSI

El desenvolupament de la diagnosi s'ha dividit en les següents fases:

1. Planificació del treball i comunicació al personal implicat en el recull de dades i informació sobre la decisió de realitzar de nou una diagnosi, per a la posterior elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats.
2. Recollida d'informació qualitativa i quantitativa sobre la plantilla i la igualtat d'oportunitats dins l'organització.
3. Anàlisi de la informació obtinguda i detecció de punts forts i febles per part de la comissió d'igualtat

Aquesta diagnosi de la situació i el Pla posterior son un element previ per a projectar de nou la perspectiva en les estratègies i polítiques de Persones, i altres que permetin identificar problemàtiques i apuntar les futures línies d'actuació en matèria d'igualtat d'oportunitats.

En la diagnosi s'ha fet una lectura transversal i integral de la realitat. El temps i la informació disponible durant el període de realització d'aquesta fase del projecte, ha permès obtenir una diagnosi que dona una visió de la situació real en què es troba la FHSC en matèria d'igualtat d'oportunitats.

3. DIAGNOSI

Per la realització d'una correcta diagnosi s'ha de considerar les característiques de l'entitat i l'estructura organitzativa.

3.1. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'ORGANITZACIÓ

Durant la realització d'aquest Pla i la seva consegüent revisió, La Fundació Hospitalària de la Santa Creu és una institució que ofereix serveis assistencials a nivell sanitari, sociosanitari i a persones dependents. La nostra finalitat és posar a disposició dels habitants de la comarca d'Osona (unes 170.000 persones) un servei assistencial de qualitat, tant a nivell públic com privat, aplicant criteris de responsabilitat social.

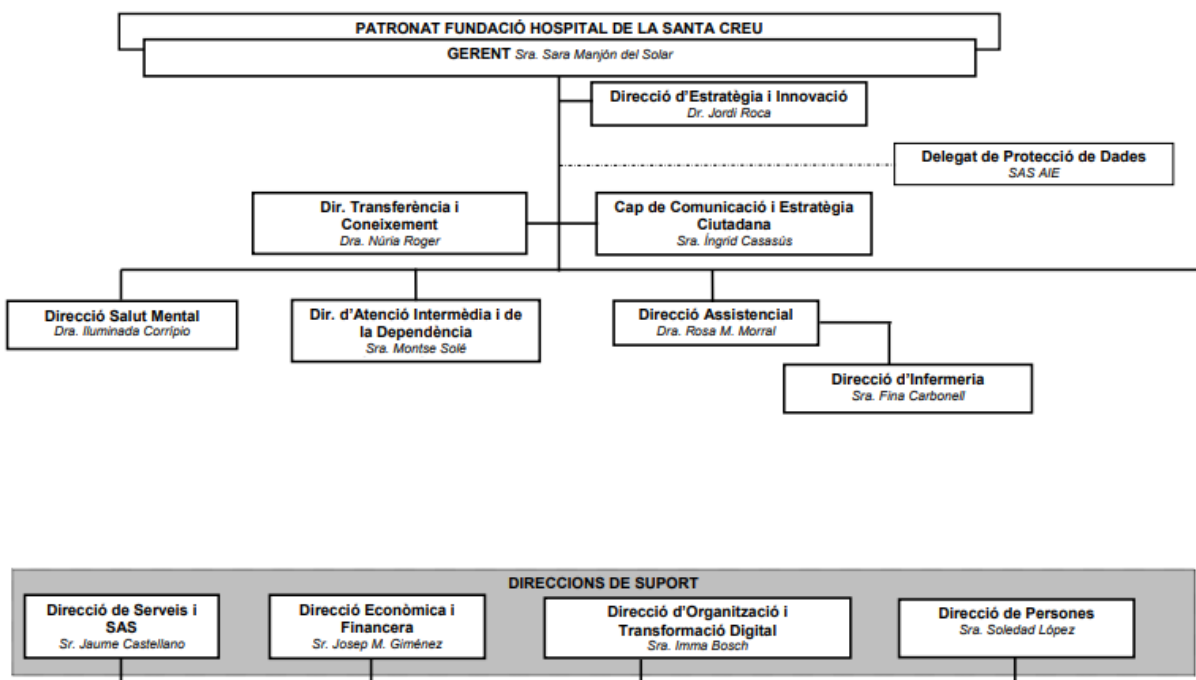
La FHSC gestiona quatre centres amb perfils diferenciats, ubicats cadascun en següents edificis:

- Hospital Universitari de la Santa Creu de Vic, referent en atenció pública, rehabilitació i cures pal·liatives.
- Residència el Nadal, centre residencial referent en dependència i atenció a les persones grans.
- Centre de dia El Nadal
- Residència Sant Hipòlit

L'estructura organitzativa de la FHSC en el moment de la realització del Pla i la seva pertinent revisió, es sustenta en el següent organigrama:



ORGANIGRAMA



La visió, missió i valors de la FHSC estan a la base de les decisions empresarials i guien l'avenç de l'entitat:

MISSIÓ: Donar servei al ciutadà com a client, per millorar el seu estat de salut, oferint una cartera de serveis que s'adapti a les necessitats de la població, en un marc de continuïtat assistencial, que ens posicioni com a referents a la Catalunya Central. Orientar l'organització per oferir serveis de qualitat amb criteris d'equitat, efectivitat, eficiència i amb responsabilitat social, implicant als seus professionals i proveïdors en l'assistència, la docència i la recerca.

VISIÓ: Com organització de salut i benestar volem ser reconeguda, capdavantera i sostenible, que proporcioni una experiència satisfactòria tant a les persones a qui atén com a les que en formen part i que contribueixi a la millora econòmica, de coneixement i social del territori

VALORS:

Som unes entitats que treballem amb

Humanitat: Som persones que tenim cura de persones, on vetllar pel seu benestar és una prioritat.

Entusiasme: Ens involucrem amb la nostra feina, ens apassionem pel que fem, mostrant esperit de millora i col·laborant per aconseguir una feina ben feta i reconeguda per la seva excel·lència.

Obertura: Som flexibles i ens adaptem a les necessitats del nostre entorn, innovant en el que fem i com ho fem per aportar valor als nostres usuaris i a la societat.

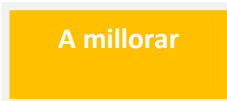
Agilitat: Som accessibles i resolutius, facilitant la millor resposta possible a les necessitats dels nostres usuaris i professionals.

3.2 ANÀLISI ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Per a realitzar la diagnosi s'han avaluat i etiquetat els diferents àmbits. A continuació es mostren etiquetes per cada un dels indicadors de cada àmbit d'actuació per tal d'avaluar-los seguint una escala simple i intuïtiva. S'ha utilitzat una tríada de colors, que permet conèixer l'estat de la situació d'una manera més visual, segons el color assignat:



Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'organització hauria de dissenyar i implantar accions de millora.



Indica que s'està portant a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.



Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que, en principi, no és necessari dissenyar accions específiques, no obstant es poden establir accions de millora.

Per cada àmbit s'ha realitzat una fitxa que indica: Àmbit a analitzar; Concepte; Què analitzem; Dades; Diagnosi i Valoració.

3.3 ÀMBITS

1. Informació general de la plantilla de Fundació Hospital Sta. Creu i Residència el Nadal

Concepte: Es comprova que les condicions de treball estan exemptes de discriminació per raó de gènere.

Què analitzem:

- 1.1 Presència de dones i homes a l'organització
- 1.2 Característiques generals de la plantilla
- 1.3 Condicions contractuals de dones i homes
- 1.4 Tipologia i distribució de la jornada laboral, incloent les reduccions de jornada

Dades:

1.1. Presència de dones i homes a l'organització

Presència de H i D	Recompte	Percentatge
HOME	25	10%
DONA	220	90%
Total general	245	100%

El sector sanitari i de salut és un sector molt feminitzat, la presència de dones a l'organització és molt superior a la d'homes.

1.2 Característiques generals de la plantilla

Distribució per edat:

Franja d'edat	Home	Percentatge	Dona	Percentatge
DE 26 A 35 ANYS	1	33%	49	22%
DE 36 A 45 ANYS	3	75%	45	20%
DE 46 A 55 ANYS	4	50%	55	25%
DE 56 A 65 ANYS	8	89%	39	18%
MENOR DE 25 ANYS	9	36%	32	15%
Total general	25		220	

La presència de dones i homes en les diferents franges d'edat també és equilibrada, en el cas del homes despenen una mica més a partir de 56 anys i els menors de 25.

Nivell d'estudis:

Nivell d'estudis	Home	Percentatge	Dona	Percentatge
BATXILLERAT	2	8%	8	4%
DIPLOMATURA	0	0%	48	22%
ESO	8	32%	53	24%
FPI- CFGM	5	20%	78	35%
FPII- CFGS	1	11%	7	3%
LLIC I GRAUS	9	36%	26	12%
Total general	25		220	

La majoria de llocs de treball estan distribuïts entre els col·lectius de infermeria, TCAI i Gerocultor/a, es reflecteix en el nivell d'estudis. El nivell d'estudis per a Gerocultors/es o TCAI és una formació de Grau mig o equivalents, mentre que la formació per infermer/a és universitària. Per aquest motiu en els nivells de Batxillerat i CFGS hi ha menys representativitat.

1.3. Condicions contractuals de dones i homes

Tipus de contracte:

Tipus de contracte	Home	Percentatge	Dona	Percentatge
INDEFINITS	18	72%	180	82%
TEMPORALS	7	28%	40	18%
Total general	25		220	

Entre el 72% - 82% dels contractes son estables i el percentatge de contractes temporals no presenta diferències entre homes i dones.

1.4. Tipologia i distribució de la jornada laboral

Tipus de jornada:

Tipus de jornada	Home	Percentatge	Dona	Percentatge
COMPLETA	16	64%	131	60%
PARCIAL	9	36%	89	40%
Total general	25		220	

Reduccions de jornada:

Tipus de jornada	Home	Dona	Total
REDUCCIÓ	0	15	15
Percentatge	0%	100%	

La distribució del tipus de jornada no presenta diferències entre dones i homes, mentre que les reduccions de jornada per cura de menors si presenta una diferència significativa, de les 15 reduccions per cura de menors, totes les tenen dones.

Diagnòstic: SATISFACTÒRI

Valoració: La plantilla està molt feminitzada, el 90% son dones, per tant en tots els percentatges de les diferents dades que hem revisat son superiors. Pel que fa reduccions tot i ser un 100% dones és reflexa de la plantilla, poc probable que de 15 reduccions hi hagi alguna en homes per la representació que tenen a la plantilla.

2. Classificació professional

Concepte: S'examina si hi ha dones en tots els nivells i categories professionals de l'organització o, al contrari si hi ha evidència de segregació.

Què analitzem:

2.1. Presència de homes i dones per categoria i/o grup professional.

Dades:

2.1. Presència de homes i dones per categoria i/o grup professional.

Categoria professional	Home	Percentatge	Dona	Percentatge	Total general
P. ASSISTENCIAL	19	10%	180	90%	199
01 LLICENCIATS	7	35%	13	65%	20
02 DIPLOMATS	1	2%	54	98%	55
03 TEC/ AUX/ GERO	11	9%	112	91%	125
07 ADMINISTRATIUS		0%	1	100%	1
P. NO ASSISTENCIAL	6	13%	40	87%	46
05 DIRECTORS	0	0%	1	100%	1
06 DIP. I LLICE.	2	29%	5	71%	7
07 ADMINISTRATIUS	2	13%	13	87%	15
08 PERSONAL D'OFICIS	0	0%	19	100%	19
09 SUBALTERN	2	100%	0	0%	2
Total general	25	10%	220	90%	245

La presència de dones per les diferents categories presenta una presència desequilibrada essent superior al 71 % la representació de dones en totes les categories excepte en la categoria de llicenciats que la diferència és una mica inferior tot i que no podem considerar que sigui una presència equilibrada.

Diagnòstic: **SATISFACTÒRI**

Valoració: De nou ens trobem davant unes dades que posen de manifest que és una empresa i un sector fortament feminitzat. Pel que fa subalterns la representació total és tant petita que la desviació de la dada és molt gran essent un 0% dones i 100% homes, no podem considerar que hi hagi desigualtat.

3. Infrarepresentació femenina

Concepte: S'analitza la distribució de dones i homes per valoracions del lloc de treball i en la Representació Legal dels treballadors/es. També s'analitza les mesures d'acció positiva.

Què analitzem:

3.1. Presència de dones i homes per valoració del lloc de treball.

3.2. Presència de dones i homes en la Representació Legal dels treballadors/es

3.3. Incorporació de mesures d'acció positiva en els procediments de selecció, contractació i promoció professional.

Dades:

3.1. Presència de dones i homes per valoració del lloc de treball: No tenim valoracions dels llocs, projecte 2025

3.2. Presència de dones i homes en la Representació Legal dels treballadors/es:

Centre	Dones	Homes	Total
El Nadal	9	0	9
FHSC	9	0	9

El 100% de la Representació Legal de les persones treballadores és de presència femenina.

3.3. Incorporació de mesures d'acció positiva:

En les polítiques i procediments de selecció, contractació i promoció professionals no hi ha mesures d'acció positiva, no es té en compte el sexe com a criteri per aquests procediments, els convenis SISCAT i GERCAT pels que ens regim defineixen com han de ser els processos de selecció, tenint en compte uns mèrits i els processos de carrera, tenint també en compte uns mèrits.

Diagnòstic: A MILLORAR

Valoració: Aquest àmbit el valorem per millorar principalment per que no tenim valoracions dels llocs de treball. El que existeixen son descripcions dels diferents llocs però no la valoració d'aquests.

4. Procés de selecció i contractació

Concepte: S'evidencia una igualtat real d'oportunitats en el procés de selecció i contractació o si hi ha diferències entre dones i homes.

Què analitzem:

- 4.1. Percepció de les persones pel que fa l'accés a l'organització.
- 4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització.
- 4.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- 4.4. Anàlisi de la contractació de dones i homes incorporades en l'últim any.
- 4.5. El procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere.

Dades:

4.1. Percepció de les persones pel que fa l'accés a l'organització:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre si homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés als processos de selecció i a l'organització. La puntuació mitja

resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 8'3, per tant consideren que en els processos de selecció i contractació no es fa discriminació per raó de sexe.

4.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització:

L'objectiu en el procés per dotar persones és garantir el respecte als principis d'igualtat, mèrit, capacitat i publicitat en el procés de selecció. I així s'expressa explícitament en el procediment per dotar persones pel qual ens regim a l'hora de fer els processos de selecció i contractació.

4.3. Com el procés de selecció vetlla per la igualtat d'oportunitats:

En el procediment A311 per dotar persones, es recullen els criteris per a la selecció i contractació. A més a més en tots els processos la Representació Legal de les persones treballadores hi participa activament, per cada procés de selecció que es convoca se'ls informa de la publicació de la convocatòria, el procés de selecció i la resolució.

4.4. Anàlisi de la contractació de dones i homes incorporades en l'últim any:

Al llarg del 2023 es van convocar 24 places pels llocs de treball de infermer/a, gerocultor/a i TCAI.

Places convocades	Dones	Homes
Percentatge de D i H inscrits/es	81%	19%
Percentatge de D i H seleccionats/des	96%	4%

Al ser un sector fortament feminitzat, la majoria de candidatures que es reben per aplicar als processos de selecció, son de dones. De la mateixa manera, la majoria d'adjudicacions son també a dones. Per fer les convocatòries de plaça, es fa primer la convocatòria interna, per aquelles places que no es poden adjudicar per que no hi ha professionals interns que hi apliquin, es convoca la plaça de forma externa. Com internament hi ha pocs professionals homes, a les convocatòries internes sovint no s'hi presenta cap home i el 100% de les candidatures son de dones.

4.5.El procés de desvinculació assegura l'absència de motius per raó de gènere:

Per al anàlisi d'aquestes dades hem diferenciat l'Hospital de la Santa Creu amb la Residència i centre de dia el Nadal. Al llarg del 2023 al Hospital de la Santa Creu es van desvincular 61 persones amb els següents motius de baixa:

Motiu Desvinculació FHSC	Homes	%	Dones	%	Total
Baixa per contracte interinitat	3	60%	2	40%	5
Baixa per esgotament de la I.T.	0	0%	1	100%	1
Baixa per fi contracte eventual	9	33%	18	67%	27
No superació del període de prova	0	0%	2	100%	2
Baixa por excedència voluntària	0	0%	2	100%	2
Baixa voluntària del treballador	2	9%	21	91%	23
Jubilació	1	100%	0	0%	1

Total general	15		46		61
---------------	----	--	----	--	----

Mentre que a la residència i centre de dia el Nadal es van desvincular 90 treballadors/es:

Motiu Desvinculació El Nadal	Homes	%	Dones	%	Total
Acomiadament	0	0%	2	100%	2
Baixa per contracte interinitat	1	7%	14	93%	15
Baixa per esgotament de la I.T.	0	0%	2	100%	2
Baixa per fi contracte eventual	4	13%	27	87%	31
No superació del període de prova	2	33%	3	50%	6
Baixa por excedència voluntària	0	0%	2	100%	2
Baixa voluntària del treballador	4	13%	28	88%	32
Total general	11		79		90

Diagnòstic: **SATISFACTÒRI**

Valoració: Destacada presència desequilibrada. Si analitzem els motius de desvinculació més representatius com son, els fi de contracte d'interinitat, els fi de contracte eventual i les baixes voluntàries per comte del treballador els percentatges en les desvinculacions de les dones son superiors, no hi ha discriminació per raó de gènere, les dades son reflecteixen la realitat de la plantilla, com hi ha moltes més professionals dones, també se'n desvinculen més.

5. Formació

Concepte: Es comprova si homes i dones tenen igual accés a la formació interna o contínua que es programa, s'ofereix i/o s'imparteix a l'organització.

Què analitzem:

- 5.1. Percepció de les persones pel que fa l'accés a formació.
- 5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació.
- 5.3. Com la gestió de la formació vetlla per la igualtat d'oportunitats.
- 5.4. Anàlisi de la participació de dones i homes a la formació.
- 5.5. Impartició de formació específica en matèria d'igualtat.

Dades:

5.1. Percepció de les persones pel que fa l'accés a formació:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés a la formació que ofereix la organització. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 8'6, per tant consideren que pel que fa l'accés a la formació no es fa discriminació per raó de sexe.

5.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats en la formació:

L'objectiu de la formació és vetllar pel manteniment i actualització del coneixement dels professionals. L'organització de les accions formatives i l'accés a la formació s'organitza per

àrees de coneixement. Com en totes les àrees i categories existeix una forta representació femenina, en l'accés a la formació passa el mateix.

5.3. Com la gestió de la formació vetlla per la igualtat d'oportunitats:

En el procediment A3131 d'organització de la formació, es recullen els criteris per organitzar i accedir a la formació i els participants que intervenen en el procés. A més a més la Representació Legal de les persones treballadores hi participa activament en les reunions de planificació i seguiment de la formació.

5.4. Anàlisi de la participació de dones i homes a la formació:

Al llarg del 2023 van accedir a les accions formatives organitzades per l'empresa 173 persones

Accés a la formació	Dones	%	Homes	%	Total
Participants	157	91%	16	9%	173
Hores formatives rebudes	934	91%	97	9%	1031

El percentatge d'accés a la formació destaca una presència desequilibrada, respon a que la majoria de persones treballadores son dones.

5.5. Impartició de formació específica en matèria d'igualtat:

Els darrers anys no s'ha organitzat formació en matèria d'igualtat per a totes les persones treballadores.

Els membres de les comissions d'igualtat si han participat en formacions específiques d'igualtat.

Diagnòstic: A MILLORAR

Valoració: L'accés a la formació i la percepció d'aquesta és positiva. L'Aspecte a millorar és la impartició de formació en matèria d'igualtat per a tots/es les professionals.

6. Promoció professional

Concepte: S'esbrina si l'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes per a promocionar i desenvolupar la seva carrera professional. Suposa incorporar la perspectiva de gènere a les polítiques de promoció.

Què analitzem:

- 6.1. Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes.
- 6.2. Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.
- 6.3. Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la bretxa salarial.
- 6.4. Anàlisi de les retribucions i càlcul de la bretxa salarial.

6.1. Percepció de les persones pel que fa les possibilitats de promoció a l'organització:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: Hi ha igualtat d'oportunitats entre dones i homes pel que fa a la promoció i el desenvolupament professional. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 8'2, per tant consideren que pel que fa la promoció i el desenvolupament no es fa discriminació per raó de sexe.

6.2. Com s'inclou la igualtat d'oportunitats a la promoció professional:

El sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament dels diferents grups i categories no es regeix per raó de sexe en cap moment. Els requeriments per accedir a la promoció fan referència a tenir l'expedient lliure de faltes greus, a una valoració objectiva d'objectius individuals, a un informe favorable del comandament.

6.3. Com la gestió de la promoció i el desenvolupament vetlla per la igualtat d'oportunitats:

En els models d'incentivació, promoció i desenvolupament de la Fundació Hospital de la Santa Creu de Vic dels grups 1, 2 i del 3 al 7, es recullen els criteris i per a la promoció i com s'avalua el desenvolupament del professional a través de mèrits predefinits, que segueixen el que regeixen els convenis SISCAT i GERCAT i a més a més es pacten amb la Representació Legal de les persones treballadores. El càlcul d'aquests mèrits es conta a través de objectius mesurables i observables.

6.4. Anàlisi de les característiques de la promoció de dones i homes el darrer any:

Carrera 2023	Nivell A	Nivell B	Nivell C
Home	0	0	0
Dona	2	0	4
Total	2	0	4

El darrer any les persones que han assolit el temps de permanència en el nivell anterior i complien amb els requisits de mèrits han estat 6 treballadores.

Diagnòstic: **SATISFACTÒRI**

Valoració: La valoració d'aquest àmbit és positiva donat que el sistema d'incentivació, promoció i desenvolupament dels diferents grups i categories no es regeix per raó de sexe en cap moment. És un procediment que es regeix per unes directrius que marca el conveni col·lectiu i que més a més es pacta amb els comitès d'empresa.

7. Retribucions i auditoria retributiva

Concepte: S'analitza si l'empresa garanteix que hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva sense cap mena de discriminació per raó de gènere.

Què analitzem:

- 7.1. Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes.
- 7.2. Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.
- 7.3. Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la bretxa salarial.
- 7.4. Anàlisi de les retribucions i càlcul de la bretxa salarial.

7.1. Percepció de les persones pel que fa a la igualtat retributiva entre dones i homes:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: Crec que hi ha una autèntica igualtat entre dones i homes en la retribució. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 8'2, per tant consideren que pel que fa la retribució no es fa discriminació per raó de sexe.

7.2. Com la política retributiva de l'organització vetlla per la igualtat salarial.

Anualment es fa una auditoria retributiva per revisar possibles biaixos i corregir-los en cas que existeixin. En aquells casos que el promig de les retribucions sigui superior al 25%, es revisa per justificar el motiu i determinar si existeix bretxa salarial o no. Aquesta informació es comparteix amb els Comitès d'Empresa.

7.3. Informació general de la plantilla d'aspectes que poden influir en la bretxa salarial.

La coexistència de dos convenis (SISCAT i GERCAT) pot influir, donat que el conveni contempla situacions diferents, com per exemple, el conveni SISCAT contempla objectius, mentre que el conveni GERCAT no en contempla. Forces professionals del conveni GERCAT són de sexe femení, professionals, Gerocultores.

Aquest factor influeix en la bretxa, tot i que es determina que no hi ha discriminació per raó de sexe, sinó que ens trobem de nou davant un sector feminitzat.

7.4. Anàlisi de les retribucions i càlcul de la bretxa salarial.

	Nº	SALARIO BASE Eq	COMPLEMEN TS FIXES	PLUSOS	GUÀRDIES	HORES	DPO	MALALTIES	INDEMNITZACIONS	DIETES
TOTAL		7%	25%	-30%	-12%		28%	-113%	-220%	76%
Hombre	56	17.019	2.228	768	1.410	0	867	488	43	42
Mujer	368	15.851	1.668	996	1.585	37	627	1.042	138	10

A nivell global, l'anàlisi retributiu no apareixen bretxes en el salari base ni en els complements salarials, només en els complements extrasalarials, concretament en les dietes, s'analitza tots aquells promitjos superiors al 25% i es determina que no hi ha bretxa ja que no existeix discriminació per raó de sexe.

8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Concepte: S'observa si l'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal.

Què analitzem:

- 8.1. Percepció de les persones pel que fa l'afavoriment de l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- 8.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.
- 8.3. Anàlisi de l'ús que dones i homes han fet dels permisos i/o excedències l'últim any.

8.1. Percepció de les persones pel que fa l'afavoriment de l' exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: En general, les mesures d'equilibri de la vida familiar, laboral i personal són suficients. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 5'1.

8.2. Com la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre dones i homes:

Pel que fa a mesures de conciliació, cal distingir les que estableix el conveni, les que son de normativa interna i les que son fruit d'acords verbals.

La Institució mostra sensibilitat a l'hora d'adaptar l'horari a les necessitats personals dels professionals, ajustant reduccions a les necessitats més enllà del normatiu, coordinar equips i encaixar per ajustar-nos a les necessitats de les persones i dels equips.

L'organització ha desenvolupat un projecte de Flexibilitat i Teletreball per totes aquelles persones treballadores que no treballen per torns, aquest projecte s'ha aplicat durant el 2024, de moment no es disposa de dades atès que s'ha desenvolupat el present any. Es dona bàsicament entre el personal facultatiu i tècnic administratiu i la línia de comandaments. També entre el personal administratiu que no té atenció directe a client o proveïdor extern i no està limitat a horaris de taulell.

En el cas del personal d'infermeria o altres col·lectius on la flexibilitat no és aplicable, en la mesura del que és possible es solen facilitar canvis de torns encara que siguin de forma temporal. Quan es donen baixes en torns preferents també es recullen les necessitats de canvi que s'han sol·licitat i se'ls intenta donar sortida.

En tots els àmbits es busca anar cap a jornades intensives de matí (infermeria ja va a intensives però per torns) per tal de garantir la sortida del treball més d'hora a la tarda i que això permeti conciliar més fàcilment amb la vida familiar.

8.3. Anàlisi de l'ús que dones i homes han fet dels permisos i/o excedències l'últim any:

Tipus de jornada	Home	%	Dona	%2	Total
Reducció de jornada per cura de menor	0	0%	15	100%	15
Baixa de maternitat / paternitat	1	7%	13	93%	14

A totes aquelles persones que sol·liciten la baixa per maternitat/paternitat, el permís de paternitat o les excedències després del naixement, se'ls dona. Així com també les reduccions per guarda o cura de menors o de familiars. Per part de l'entitat no hi ha cap tipus d'impediment.

Diagnòstic: SATISFACTÒRI

Valoració: Es valora positivament l'esforç de conciliació que fa l'empresa i els diferents formats que s'ofereixen. Si bé, la percepció dels professionals no és massa bona, caldria fer més difusió

de les mesures que adopta l'organització per facilitar al conciliació de la vida professional i personal de les persones treballadores.

9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Concepte: Es revisa si l'organització disposa d'un protocol intern per a la prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, i si aquest s'ha negociat amb la Representació Legal de les persones treballadores i s'ha donat a conèixer a tota la plantilla.

Què analitzem:

- 9.1. Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir.-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- 9.2. Percepció de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- 9.3. Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- 9.4. Activacions del protocol per a la prevenció i actuació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Dades:

9.1. Coneixement que tenen les persones de la plantilla sobre què fer o a qui dirigir.-se en cas de patir, o haver detectat, assetjament sexual i/o per raó de sexe:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: Tinc informació adequada sobre el protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual i/o per raó de sexe. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 3'9.

9.2. Percepció de situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: En els darrers 2 anys, a la feina he observat comentaris sexistes o sensació de menor valoració per raó de sexe. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 3'7.

9.3. Adopció de mesures per a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe:

L'organització està dotada d'un grup GICA (Grup d'intervenció en cas d'assetjament) que es posa en marxa davant de qualsevol denúncia canalitzada a través del Servei de Prevenció. Està format per professionals de salut mental, Representants de Recursos Humans, Servei de Prevenció i Comitè empresa. Aquest grup està encarregat de recollir informació sobre el cas, entrevistar testimonis, fer l'anàlisi de tota la informació rebuda i contrastada i arribar a la conclusió de si s'està davant d'un conflicte o d'una situació d'assetjament. L'eleven les conclusions a la Direcció i aquesta es compromet a intervenir en breu.

No es realitzen accions de sensibilització en aquest sentit. No obstant, per diferents canals es propicia una cultura organitzativa que faciliti la comunicació entre el personal (independentment de les seves responsabilitats) i eviti conductes d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o moral.

9.4. Activacions del protocol per a la prevenció i actuació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe:

Durant el darrer any no hi ha hagut activacions del protocol GICA.

Diagnòstic: A MILLORAR

Valoració: Es valora molt positivament l'existència del GICA com a garant que l'empresa posa mecanismes perquè el personal trobi mitjans de comunicació i protecció dins el sí de la mateixa organització. Amb tot, cal garantir que no hi ha casos soterrats que no troben canals oportuns per manifestar-se de forma segura i protegida. És per això que tot i l'avantatge de comptar amb un GICA, s'indica com a factor a millorar. Cal insistir més en la prevenció i, en el fet de posar mitjans més proactius i no tant reactius per saber si hi ha situacions amagades que no es denuncien

D'altra banda és molt important donar a conèixer el circuit, les persones referents, i conèixer que existeix el protocol. Per que les persones coneguin el canal per denunciar en cas de trobar-se en situacions on pateixin o observin situacions d'assetjament sexual.

10. Comunicació no sexista

Concepte: L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

Què analitzem:

- 10.1. Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa.
- 10.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització.

Dades:

10.1. Percepció de les persones pel que fa a la imatge que projecta l'empresa:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: En el llenguatge dels comunicats i la imatge corporativa que projecta l'organització promou el valor de la igualtat. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 8'2.

10.2. Com s'inclou i es treballa la comunicació no sexista a l'organització:

Tota l'activitat comunicativa de la organització està regulada a través del procediment marc de referència:

- Els estàndards fixats en el Llibre d'estil de la Diputació de Barcelona.
- La guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració.

Aquestes guies són la base per garantir l'ús d'un llenguatge neutre i no discriminatori en tots els missatges i canals corporatius del CHV.

Diagnòstic: A MILLORAR

Valoració: Es valora positivament el fet que l'activitat comunicativa oficial de l'organització estigui regulada. Però un àmbit de millora és la formació i conscienciació a totes aquelles persones de l'entitat, ja que totes les persones treballadores comuniquen i expressen en nom de l'organització en el seu treball diari.

11. Salut laboral

Concepte: S'analitza si l'empresa aplica polítiques i practiques de seguretat i salut laboral tenint en compte les diferències en l'exposició de riscos laborals.

Què analitzem:

11.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

11.2. Protecció de la maternitat i el període de lactància

Dades:

11.1. Com la gestió de la salut laboral incorpora la igualtat d'oportunitats i la perspectiva de gènere.

El Serveis de Prevenció de Riscos Labors ofereix i vetlla per la promoció de la salut, l'accés a programes de benestar, aquest és igualitari entre tots els treballadors.

Es realitzen exàmens mèdics periòdics, i aquests poden derivar en adaptacions del lloc de treball si s'escau necessari. Aquest canvis es realitzen de forma immediata si és una necessitat per a la persona treballadora i el Servei de Prevenció ho valora necessari.

11.2. Protecció de la maternitat i el període de lactància

Les baixes de maternitat i paternitat es concedeixen totes, es compleix amb la legislació i el conveni. Igual pel que fa amb el període i permís de lactància.

Diagnòstic: **SATISFACTÒRI**

Valoració: Es valora positivament l'activitat del servei de Prevenció per a la prevenció de desigualtat per raó de gènere i per al assetjament sexual. Pel que fa els permisos i protecció de la maternitat i la lactància és un aspecte molt integrat en la organització i en cap cas es motiu de desigualtat d'oportunitats.

12. Cultura organitzacional

Concepte: El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització i es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.

Què analitzem:

12. 1. Percepció de les persones de la plantilla pel que fa la integració del valor de la igualtat en la organització.

12.2. Gestió organitzativa i relacions laborals: procediments o documents corporatius on es recull de manera explícita la igualtat entre dones i homes.

12.3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització.

Dades:

12. 1. Percepció de les persones de la plantilla pel que fa la integració del valor de la igualtat en la organització:

Respecte la percepció que tenen els/les professionals sobre: En general es té en compte la igualtat d'oportunitats de dones i homes. La puntuació mitja resultant de l'enquesta feta als treballadors és de 8'2.

12.2. Gestió organitzativa i relacions laborals: procediments o documents corporatius on es recull de manera explícita la igualtat entre dones i homes:

L'organització va definir i actualitzar el model SIS on desenvolupar el pla d'igualtat és un objectiu estratègic per a l'organització i s'emmarca dins el #Repte 3 Magnètica que pretén promoure una cultura organitzativa que atreu i fidelitza els millors professionals, a persones que volen deixar llegat al territori.

12.3. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització:

Per tal de donar continuïtat a la política d'igualtat que es va establir amb la redacció del Pla d'igualtat, recentment s'ha creat la comissió paritària d'igualtat. Aquesta Comissió està formada per 6 membres, 2 representants del Comitè d'empresa de Santa Creu, 2 representants del Comitè d'empresa del Nadal i 2 delegats per l'empresa i, té la finalitat de revisar i renovar el Pla vigent i actualitzar la diagnosi en matèria d'igualtat de gènere, per tal d'assolir un document consensuat entre empresa i part social que serveixi per donar un nou impuls en aquests aspectes.

Diagnòstic: A MILLORAR

Valoració: Es valora favorablement que l'organització contempli accions dirigides a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com que les polítiques i valors de l'empresa propiciïn una cultura que tingui en compte aquests aspectes. Es dona com a punt de millora el fet que no existeixi en aquests moments una partida pressupostària destinada a operativitzar i implementar un Pla d'igualtats.

3.2. RESUM DIAGNOSI

1. Informació general de la plantilla	SATISFACTÒRI
2. Classificació professional	SATISFACTÒRI
3. Infrarepresentació femenina	A MILLORAR
4. Procés de selecció i contractació	SATISFACTÒRI
5. Formació	SATISFACTÒRI
6. Promoció professional	SATISFACTÒRI
7. Retribucions i auditoria retributiva	SATISFACTÒRI
8. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	SATISFACTÒRI
9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	A MILLORAR
10. Comunicació no sexista	A MILLORAR
11. Salut laboral	SATISFACTÒRI
12. Cultura Organitzacional	A MILLORAR

3.3. CONCLUSIONS

La valoració diagnòstica de la FHSC en concepte d'igualtat és positiva en la majoria d'àmbits avaluats. Això indica que l'empresa no utilitza, en cap cas, la diferència de gènere com a aspecte en la seva presa de decisions, sinó que no existeix tracte diferenciat en aquest sentit ni discriminació en cap política de l'Entitat. Tanmateix, el recorregut per la millora és possible i s'ha d'orientar a activar proactivitat i a situar els conceptes d'igualtat d'oportunitats com un objectiu empresarial, vetllant-ne per la promoció i la sensibilització i, seguint garantint la vigilància en tots els àmbits d'activitat de l'empresa i en tots els grups d'interès. On tenim més recorregut de millora és en la informació i comunicació als professionals ja que en ocasions l'organització té estandarditzats els protocols i no fa diferència de gènere però les iniciatives no son conegudes pels professionals

Aquest és doncs el punt de partida i la base de La revisió del Pla d'igualtats que s'estableix tot seguit.

4. PLA IGUALTAT 2024

4.1. PRESENTACIÓ

Atenent als resultats obtinguts en la diagnosi de situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, ha configurat accions i punts de millora integrant-los en el Pla d'igualtat que passa a presentar. El seu objectiu és fomentar les condicions i tracte iguals en l'àmbit de les relacions laborals, sense que la variable "gènere" tingui cap tipus de prevalença.

La FHSC com a entitat assistencial i social del territori de referència està compromesa amb l'objectiu de posar a disposició del conjunt de la població, un servei assistencial de qualitat, comproment-se amb el medi ambient i potenciant la cohesió social.

En la cultura de la FHSC, la Responsabilitat social és un element important de la gestió empresarial. En aquest sentit, l'entitat està compromesa amb una política activa per la millora continua i per una gestió responsable dels aspectes econòmics, socials i ambientals.

4.2. OBJECTIU

L'objectiu del Pla d'Igualtat d'Oportunitats és integrar aquesta entre dones i homes en l'organització, a través d'establir accions correctores per corregir els desequilibris detectats i establir sistemes de treball i de control per prevenir futures desigualtats i garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa i a eliminar o prevenir discriminació per raó de sexe i/o gènere.

Tots aquests elements, degudament impulsats per la Direcció i integrats en el sistema de gestió de l'empresa, s'orienten a generar, impulsar, garantir i/o consolidar un sistema estable d'actuació que integri la perspectiva de gènere dins de l'organització empresarial, que fomenti la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes de l'empresa, i serveixi per preveure una paritat en tots els estaments jeràrquics.

4.3. METODOLOGIA

Com tota estratègia empresarial, el Pla d'igualtat s'ha dissenyat a mida d'acord amb les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació de partida de cada organització.

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 dues fases:

- Una primera diagnosi en la que s'ha analitzat com està l'organització, què necessita corregir, on i com es realitzen les accions i qui n'és el responsable.

- I una segona fase, en la que s'ha determinat què, com i on s'introdueix el principi d'igualtat en el conjunt dels processos i circuits de l'organització.

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 pretenem corregir estereotips en les pràctiques de gestió de recursos humans, comunicació i els diferents departaments.

•
Les accions d'aquest pla son accions que tenen per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es troben les dones i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre dones i homes. Aquestes mesures tenen caràcter voluntari i temporal i poden desaparèixer en el moment en què s'hagi assolit la igualtat real entre dones i homes.

4.4. CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

Tal com s'indicava en la diagnosi l'elaboració d'aquest document s'ha fet seguint tres eixos que es consideren aspectes prioritaris en matèria d'igualtat i que son:

- Igualtat d'oportunitats en els accessos a llocs de treball.
- Igualtat en les condicions de treball i en especial en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics).
- Les mesures per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

Al igual que en la diagnosi, el document s'estructura entorn als 12 àmbits d'actuació treballats, per a cada un dels quals es detallen en les fitxes les accions a desenvolupar.

Els aspectes considerats en cada una de les fitxes son:

- **Àmbit:** àmbit 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.
- **Cost:** Cost aproximat de l'acció tenint en compte els recursos necessaris (humans i materials) per implantar-la.
- **Termini d'implantació.** Es valora l'horitzó temporal diferenciant si el termini és curt (1 any), mig (2 anys) o llarg (3 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.

Aquest pretén ser un pla obert i flexible, es a dir, obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació. És a més, un pla avaluable en el que es plantegen indicadors de seguiment per a la posterior avaluació de cada una de les accions. I ha de ser un instrument que afecta al conjunt de l'organització, el que suposa un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal.

Té com a objectius generals:

- Garantir l'avenç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques i accions dels diferents departaments i àrees de la FHSC.
- Promoure i/o augmentar la participació i presència de les dones en els òrgans de més responsabilitat i en aquelles categories on hi tinguin una baixa representació.
- Facilitar la conciliació personal, familiar i laboral de les dones i els homes de la FHSC.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
-

Per tal de prioritzar i calendaritzar les accions de millora s'ha acordat els següents terminis:

- Curt termini: iniciar abans de un any.
- Mig Termini: iniciar entre 1 i 2 anys.
- Llarg termini: a partir de 3 anys

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

4.5.1. Àmbit: Infrarepresentació femenina

Acció: Actualització de les Descripcions del Lloc de Treball.

Responsable: Direcció de Persones

Descripció: Actualitzar i posar en coneixement de totes les persones treballadores les descripcions dels llocs de treball, tenint en compte: missió, àrees de responsabilitat i funcions i tasques.

Cost: Cost d'una eina informàtica per l'elaboració de les descripcions i la valoració d'aquest i la dedicació dels professionals per elaborar el projecte.

Termini: Mig termini

Indicadors de seguiment: Inventari de les descripcions dels llocs de treball accessibles per als/les professionals.

Observacions: Projecte de valoració de llocs de treball, al llarg del 2024 cal presentar a Comitè de Direcció. És una eina central per al desenvolupament de polítiques de RRHH. També forma part de l'elaboració dels plans d'igualtat. I concretament per a la FHSC és un objectiu estratègic emmarcat dins el repte 3 Magnètica del Model SIS on es recullen els objectius estratègics de l'organització.

Acció: Elaboració de les valoracions dels llocs de treball.

Responsable: Direcció de Persones

Cost: Dedicació de un professional i cost de l'eina d'elaboració

Termini: Llarg termini

Indicadors de seguiment: Presentació del projecte. Aprovació del projecte, reunions de treball, implantació del projecte.

Observacions: La valoració dels llocs de treball és la continuació de l'actualització de les descripcions dels llocs de treball. De nou, forma part de l'elaboració dels plans d'igualtat. I concretament per a la FHSC és un objectiu estratègic emmarcat dins el repte 3 Magnètica del Model SIS on es recullen els objectius estratègics de l'organització.

4.5.2. Àmbit: Procés de selecció i contractació

Acció: Discriminació positiva davant de igualtat de condicions i mèrits.

Responsable: Direcció de Persones

Descripció: Pretén fer discriminació positiva, és a dir, davant d'igualtat de condicions en un equip masculinitzat es donarà preferència a professionals del gènere femení i al revés, intentant així millorar la representativitat per categories i àrees, on ara està fortament feminitzada.

Cost: 0

Termini: Curt termini

Indicadors de seguiment: Revisió de CV i de mèrits de les persones aspirants per a ocupar un lloc de treball en les acreditacions de plaça.

Observacions: Al llarg del 2024 el Comitè d'Empresa ja s'ha incorporat en el procés d'acreditació de places ofertades. Com s'explica en el diagnòstic els processos de selecció tenen en compte aspectes de formació, competències tècniques i coneixement, amb aquesta informació es selecciona la persona més adequada per ocupar el lloc. Per garantir la transparència en aquest procés i implementar mesures de discriminació positiva, el comitè d'empresa també participa d'aquest procés juntament amb el servei de Talent.

4.5.3. Àmbit: Formació

Acció: Formació en matèria d'igualtat i assetjament.

Responsable: Direcció de persones i direccions tècniques

Descripció: Posar al abast formació en matèria d'igualtat i fer seguiment de per persones formades i pendents de formar.

Cost: S'imputarà al pressupost anual de formació

Termini: Curt termini

Indicadors de seguiment: recompte de persones formades o pendents formar.

Observacions: Actualment es fa formació obligatòria en matèria d'igualtat i assetjament a les noves incorporacions, cal anar formant les persones ja incorporades que no han realitzat la formació i oferir itineraris formatius per als/les professionals, per tal que puguin estar actualitzats i sensibilitzats en matèria d'igualtat.

Acció: Inclusió a la diversitat

Responsable: Direccions tècniques i Direcció de Persones

Descripció: Formar als / les professionals per abordar situacions amb persones amb diversitat cultural

Cost: S'imputarà al pressupost anual de formació

Termini: Mig termini

Indicadors: Nombre de persones formades

Observacions: Mitjançant formació en simulació donar eines i practicar davant situacions de com abordar conflictes, es pot incloure llenguatge sexista, malentesos culturals, ètica davant la diversitat, etc.

4.5.4. Àmbit: Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe

Acció: Coneixement de les persones del protocol GICA

Responsable: Direcció Atenció Ciutadana i Comunicació, Direcció de Persones i Comitès d'empresa.

Descripció: L'organització compta amb el grup GICA (Grup d'intervenció en cas d'assetjament) i amb un procediment que es posa en marxa davant de qualsevol denúncia canalitzada a través del Servei de Prevenció, cal fer més difusió d'aquest grup i dels canals de denúncia.

Cost: 0

Termini: Mig termini

Indicadors de seguiment: Nombre d'accions de comunicació / publicitat donant a conèixer el GICA

Observacions: Realitzar campanyes de comunicació, fer banners o publicitat a les pantalles dels centres o als espais de publicitat per als treballadors, a la intranet, per tal que les persones

treballadores coneguin que existeix el Grup GICA i coneguin el procediment i canal de denúncies, i davant de patir o observar situacions d'assetjament coneguin on es poden dirigir.

Acció: Activacions del GICA

Responsable: Direcció de persones

Descripció: Compartir amb les comissions d'igualtat el nombre d'activacions del GICA.

Cost: 0

Termini: Curt termini

Indicadors de seguiment: Actes de reunions amb les comissions d'igualtat.

Observacions: Presentar anualment a les comissions d'igualtat el nombre d'activacions del GICA. Per tal de fer seguiment i, poder valorar si la falta d'activacions es deu al poc coneixement de les persones treballadores sobre el procediment, analitzar si el coneixement i el nombre d'activacions augmenta, es manté o disminueix.

Acció: Prevenció davant l'assetjament i comportaments sexistes.

Responsable: Direcció Atenció Ciutadana i Comunicació, Direcció de Persones i Comitès d'empresa i Direccions tècniques.

Descripció: Sensibilitzar i crear consciència a les persones treballadores i als/les ciutadans/es sobre quines conductes i comportaments són sexistes.

Cost: Cost de comunicació per a campanyes de sensibilització.

Termini: Mig termini

Indicadors de seguiment: Recompte d'accions de comunicació i sensibilització.

Observacions: Es pretén crear consciència de què són o no comportaments sexistes, ex. Una vinyeta de estudiants de dibuix als centres.

Promoure xerrades obertes per a les persones treballadores per sensibilitzar en matèria d'igualtat, assetjament i/o discriminació. Convidar persones per parlar sobre vivències personals de temàtica tipus LGTBI, mossos, agents cívics. L'objectiu és compartir experiències i sensibilitzar els/les professionals, a més a més de donar eines per atendre pacients i usuaris diversos respectant les seves necessitats.

La FHSC compta amb un servei d'acompanyament psicològic per a les persones treballadores per atendre problemàtiques derivades del llocs de treball. A vegades els/les professionals pateixen comportaments sexistes per part dels pacients / usuaris, és important poder recolzar-los i donar-los eines per fer front a aquestes situacions.

També el fet de compartir i crear consciència és important per aquest acompanyament i per al seu benestar.

4.5.5. Àmbit: Comunicació no sexista

Acció: Coneixement de llenguatge corporatiu i no sexista

Responsable: Direcció Atenció Ciutadana i Comunicació i Direcció de Persones

Descripció: Tota l'activitat comunicativa oficial de la organització està regulada a través del procediment marc de referència dels estàndards fixats en el Llibre d'estil de la Diputació de Barcelona. I per la guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració.

Tot i així dins la organització totes les persones comuniquen i el que es pretén es fer extensiu un estil comunicatiu corporatiu i no sexista.

Cost: S'imputarà al pressupost anual de formació

Termini: Mig termini

Indicadors: Nombre persones formades

Observacions: Durant el 2024 s'ha començat a impartir una formació en habilitats comunicatives on es treballa el discurs i la seva estructura i el llenguatge no verbal, aquest formació va adreçada a les persones de la organització que comuniquen externament en actes, congressos, entrevistes, etc.

Acció: Coneixement del ús no sexista

Responsable: Direcció Atenció Ciutadana i Comunicació

Descripció: Posar al abast i en coneixement a les persones treballadores la guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració.

Cost: 0

Termini: Curt termini

Indicadors:

Observacions: Cal compartir el material corporatiu, la guia d'usos no sexistes, a través e la intranet, igual que es comparteixen les plantilles corporatives de documents.

D'aquesta manera totes les persones treballadores en el moment que necessitin elaborar algun document de treball haurà de tenir en compte la premissa de utilitzar llenguatge no sexista.

4.5.6. Àmbit: Cultura Organitzacional

Acció: Creació de la comissió d'igualtat, designar un agent d'igualtat i destinar una partida pressupostària per a l'igualtat

Responsable: Direcció de Persones

Descripció: Donar lloc, estructura i personalitat a la comissió d'igualtat.

Cost: Pressupost d'igualtat

Termini: Mig termini

Indicadors: Actes de les comissions d'igualtat.

Observacions: Amb l'elaboració del present pla d'igualtat ja s'ha constituït una comissió d'igualtat i s'ha designat una agent d'igualtat, per als pressupostos del proper any caldrà crear i destinar una partida pressupostària d'igualtat per poder dur a terme tenir un pressuposts per emprendre accions en matèria d'igualtat.

Acció: Compromís de l'empresa amb la igualtat.

Responsable: Direcció de Persones i Gerència

Descripció: Incloure en els documents i procediments corporatius el compromís de l'empresa amb la igualtat.

Cost: 0

Termini: Mig termini

Indicadors: Nombre de documents actualitzats.

Observacions: L'organització actua segons uns procediments i protocols que es redacten i s'actualitzen, cal revisar, sobretot aquells procediments de Recursos Humans que en tots ells es tingui en compte la igualtat d'oportunitats, però que aparegui de forma explícita el compromís de l'organització amb la igualtat.

Acció: Difusió del compromís de l'empresa amb la igualtat.

Responsable: Direcció Atenció Ciutadana i Comunicació i Direcció de Persones

Descripció: Fer difusió del compromís de la FHSC amb la igualtat.

Cost: 0

Termini: Mig termini

Indicadors: Nombre publicacions referents a la igualtat

Observacions: Fer difusió pels canals de comunicació interns que tenim un pla d'igualtat, penjar-lo a la intranet i que estigui accessible per a totes les persones treballadores. I fer difusió també de totes les accions derivades de la comissió de igualtat, per tal de crear cultura organitzacional i compromís amb la igualtat a tota la organització.

3.1. RESUM ACCIONS I CRONOGRAMA

ACCIONS	CURT TERMINI	MIG TERMINI	LLARG TERMINI
1. Infrarepresentació femenina			
Actualització de les Descripcions del Lloc de Treball.			
Elaboració de les valoracions dels llocs de treball.			
2. Selecció			
Discriminació positiva davant de igualtat de condicions i mèrits			
3. Formació			
Formació en matèria d'igualtat i assetjament.			
Inclusió a ala diversitat			
4. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe			
Coneixement de les persones del protocol GICA			
Activacions del GICA			
Prevenció davant l'assetjament i comportaments sexistes			
5. Comunicació no sexista			
Coneixement de llenguatge corporatiu i no sexista			
Coneixement del ús no sexista			
6. Cultura Organitzacional			
Creació de la comissió d'igualtat, designar un agent d'igualtat i destinar una partida pressupostària per a Igualtat			
Compromís de l'empresa amb la igualtat.			
Difusió del compromís de l'empresa amb la igualtat.			