



Salut/



Consorci Sanitari
de l'Anoia

IV Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Dones i Homes

2023 - 2025

Fem salut, ho fem per a tu



"L'adopció per part dels Estats Parts de mesures especials de caràcter temporal encaminades a accelerar la igualtat de facto entre l'home i la dona no es considerarà discriminació en la forma definida en aquesta Convenció, però de cap manera no comportarà, com a conseqüència, el manteniment de normes desiguals o separades; aquestes mesures cessaran quan s'hagin assolit els objectius d'igualtat l'oportunitat i tracte"

Art. 4.1 de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre del 1979 i ratificada per Espanya el 1983.

Índex

- I. Introducció
- II. Entorn i marc normatiu
- III. Diagnosi d'igualtat
- IV. Punts de millora
- V. Mesures per a la igualtat
- VI. Implantació i avaluació
- VII. Aprovació del Pla
- VIII. Glossari de conceptes



El Consorci Sanitari de l'Anoia (CSA) disposa, des de l'any 2009, de Plans d'Igualtat i d'una Comissió d'Igualtat, que ha facilitat a la Institució avançar en polítiques encaminades a la promoció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, la conciliació de la vida personal i laboral, l'impuls de pràctiques per a la no-discriminació i les iniciatives a la integració de col·lectius amb dificultats.

Però les polítiques incloses en els anteriors plans han quedat obsoletes en l'actual context social en què hi ha un alt consens a favor de la igualtat de gènere que exigeix més que mai que les organitzacions emprenguin actuacions per assolir-la. A més a més, els importants canvis en el marc normatiu fan necessari un nou Pla d'Igualtat per al CSA que tindrà una vigència de l'any 2022 al 2024.

El Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes té com a objectiu principal integrar la igualtat d'oportunitats entre gèneres a l'organització mitjançant l'establiment d'accions correctores dels desequilibris detectats, de prevenció i impuls de mesures per garantir l'aplicació del principi d'igualtat. A més a més, ha de definir i articular mecanismes d'avaluació i seguiment dels resultats aconseguits.

"Un pla d'acció d'igualtat d'oportunitats és un conjunt ordenat de mesures adoptades després de portar a terme una diagnosi de situació, orientades a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe i/o gènere." Art. 46 de la Llei Orgànica 3/2007

Per aquests motius, l'objectiu principal que es planteja aquest pla és:

- **Desenvolupar polítiques d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes encaminades a avançar cap a la igualtat de gènere, tant pel que fa a les mesures necessàries per corregir desigualtats com per eliminar barreres que obstaculitzen la consecució real i efectiva de la igualtat entre dones i homes.**





Declaració de compromís

Els principis enunciats es portaran a la pràctica amb el manteniment de les mesures que s'han anat duent a terme i amb el desenvolupament del present Pla d'Igualtat, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

Per a dur a terme la implantació de les mesures que aquí s'exposaran es comptarà amb el suport de la Comissió d'Igualtat que compta amb la representació legal dels treballadors i treballadores.

Així mateix l'organització manté la dotació d'una Agent d'Igualtat amb, entre d'altres, les funcions recollides a l'article 9.2 de la Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

Dr. Ignasi Riera Paredes
Gerent

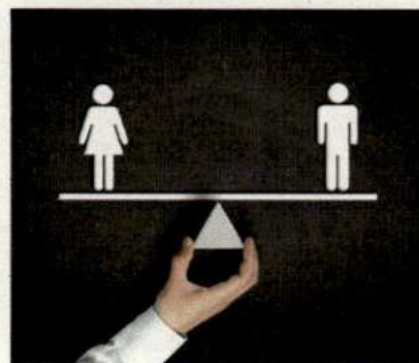




El IV Pla d'Igualtat del CSA que es presenta en aquest document com a evolució de l'anterior Pla d'Igualtat del CSA que la situació generada per la pandèmia de COVID-19 en va paraitzar el seu desenvolupament i és fruit del treball realitzat per la Comissió d'Igualtat i l'Agent d'Igualtat de la Institució.

El marc normatiu que emmarca el Pla d'Igualtat que es presenta a continuació és:

- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels/les treballadors/es.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Conveni col·lectiu treball dels hospitals d'Aguts, centres d'Atenció Primària, centres Sociosanitaris i centres de Salut Mental, concertats amb el Servei Català de Salut.
- Reial decret 902/2022, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.



III. Diagnosi d'igualtat

S.

Silvia



L'objecte d'aquesta diagnosi d'igualtat és establir un diagnòstic de situació en matèria d'igualtat per al CSA, com a pas previ a l'elaboració del Pla d'igualtat.

Per a l'elaboració d'aquest diagnòstic, s'ha fet ús del cens de professionals del CSA, atenent a les següents variables: el sexe, l'edat, els anys de treball a l'empresa, el tipus de contracte, les categories professionals, els nivell jeràrquics, el tipus de jornada, les retribucions i formació.

Les dades que s'han utilitzat són les corresponents a l'exercici 2022 s'han plantejat sis grans eixos de diagnosi i s'han analitzat aspectes que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere:

1. Cultura institucional. Comunicació no sexista.
2. Comunicació, imatge i llenguatge.
3. Representativitat de gènere.
4. Processos de gestió de persones
5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional
6. Retribució. Bretxa salarial
7. Prevenció de riscos laborals i vigilància a la salut
8. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere

Aquesta informació més quantitativa s'ha complementat amb la participació de la Comissió d'igualtat.

A continuació s'adjunten les dades més significatives obtingudes.



1. Cultura institucional, Comunicació no sexista

En aquest capítol es valora la presència al CSA d'una cultura d'igualtat d'oportunitats, de polítiques o iniciatives que fomentin la igualtat efectiva entre dones i homes, així com el desenvolupament d'accions específiques orientades a obtenir la sensibilització i la implicació del personal del CSA, a tots els nivells, amb la igualtat real d'oportunitats.

A nivell corporatiu, el CSA es va constituir l'any 2001 com a entitat jurídica pública, de caràcter associatiu participada pel Servei Català de la Salut, l'Ajuntament d'Igualada i el Consell Comarcal de l'Anoia, l'eix central de la qual el defineixen les persones i l'entorn. **En el Codi de Bon Govern definit per el CSA, en destaquen al principi d'igualtat de tracte.** Així mateix, el compromís amb la responsabilitat té una importància cabdal per a l'organització i és per això que l'activitat es gestiona d'una forma que permet aplicar la responsabilitat social **des del respecte al diàleg social**, quedant doncs, el sentiment de responsabilitat davant els col·laboradors i la societat, palès en la cultura de l'organització.

L'equip humà i la seva organització són elements essencials per a l'entitat i per al desenvolupament de la seva activitat, per això la professionalitat i la responsabilitat de les persones treballadores és un compromís per a garantir la qualitat i el prestigi del centre, la motivació del personal i la seva implicació vertebraren les polítiques de gestió de personal.

Codi de
Bon
Govern

La nostra raó de ser és donar resposta a les necessitats, experiències i expectatives de salut de les persones mitjançant una atenció sanitària integral i de qualitat, de forma sostenible i socialment responsable.

El concepte d'igualtat de la Visió del CSA del CSA, permet afirmar que el CSA garanteix la igualtat d'oportunitats a tots els seus empleats en funció de les seves aptituds i competències, principi que queda garantit en "la Guia d'acollida dels nous professionals", on també es recullen les normatives legals de "la Llei sobre mesures de conciliació de la vida familiar al servei de les administracions" i "la Llei per la igualtat efectiva de dones i homes".

El personal del CSA promou la carta de drets i deures dels ciutadans, i entre ells destaca el dret a **garantir l'atenció sense discriminació per cap motiu com: el sexe**, la raça, el color, la llengua, la religió, les opinions polítiques o d'altre tipus, l'origen nacional o social, la pertinença a una minoria nacional, la propietat, el naixement, el patrimoni genètic, per raó de la malaltia que es pateixi o qualsevol altra condició.

Aquest es un àmbit més aviat assistencial i orientat als usuaris dels serveis, ara bé, les directrius que s'hi recullen mostren el caràcter de l'entitat i reforcen el seu posicionament envers els aspectes tractats en aquest capítol

En l'àmbit dels Recursos Humans, el Pla estratègic del CSA descriu un model orientat a la gestió integral del capital humà i que com a tal, desenvolupa i facilita les eines necessàries per tal que tota l'organització comparteixi una mateixa cultura corporativa.





Per tot plegat es pot afirmar que, un dels principals interessos de l'entitat envers els seus col·laboradors és **garantir el respecte mutu, la sinceritat, la imparcialitat i el sentiment de justícia, posicionant-se implícitament en contra de qualsevol tipus d'assetjament o abús**. D'aquesta manera es fa palès el posicionament formal del CSA davant la no discriminació en garantir la igualtat de tots els treballadors en la contractació, la formació, la remuneració i el desenvolupament professional en funció de les seves aptituds, competències i feina ben feta, **donant prioritat a la meritocràcia i a la objectivitat**, pilars fonamentals sobre els que descansa qualsevol sistema caracteritzat per la igualtat d'oportunitats.

El Codi Ètic del CSA, és el referent, la idea marc d'actuació, el signe d'identitat de la Institució. de l'organització vetllaran per: la no discriminació per raons d'edat, gènere, ètnia, adscripció sindical o altres motius, alhora que fomentarà polítiques d'igualtat d'oportunitats i promourà l'ocupació i integració de persones discapacitades creant un ambient de treball lliure de conductes violentes, d'assetjament o intimidació entre o cap als treballadors de l'organització.

Tot plegat **fomenta i afavoreix de forma directa la generació d'una cultura de no discriminació (sexual o per raó de sexe) i d'igualtat d'oportunitats**.

Amb tot, podem afirmar que:

- Els principis d'igualtat d'oportunitats que s'han definit són amplis, ja que no es limiten a la igualtat de gènere sinó que inclouen qualsevol causa que pugui ser motiu de desigualtat.
- Els principis citats es difonen per igual a totes les persones treballadores.

A nivell corporatiu, el CSA mostra un **posicionament formal en matèria de responsabilitat social corporativa**, l'objectiu del centre és la implantació actual de polítiques i pràctiques de responsabilitat social corporativa (RSC). Per a assolir aquesta millora assistencial, el Consorci ha elaborat a partir dels indicadors recomanats a la guia G3 de Global Reporting Initiative (GRI), una memòria de sostenibilitat que s'estructura al voltant dels principals grups d'interès de l'entitat.

L'esquema dels continguts està definit d'acord als àmbits clau a analitzar en matèria de responsabilitat social, per això, la **responsabilitat social** és un element implícit en qualsevol de les actuacions que duu a terme l'entitat, formant part dels seus principis d'actuació i no només generant valor per als treballadors i usuaris del CSA, sinó també, fent extensible aquest benefici a d'altres sectors de la societat.

L'ètica és un altre dels elements essencials que caracteritzen el CSA, donat l'àmbit en el que es mou l'entitat. En aquest sentit, en el Codi Ètic es posen de manifest els principis bàsics que han de regir l'activitat dels professionals en la seva actuació. Així mateix, i per al compliment d'aquests principis **existeix una Comissió d'Ètica Assistencial** oberta a totes aquelles consultes que li vulguin adreçar els propis professionals del centre.



A nivell intern i pel que fa al compromís del CSA amb els seus col·laboradors, l'entitat posa en marxa cada any una sèrie de **pràctiques que pretenen afavorir el desenvolupament personal i professional de l'equip de treball que integra en centre**. En aquest sentit, la concessió de permisos voluntaris, la formació continua dels treballadors a través de tallers, cursos i seminaris, ajuts per a la realització d'estudis, suport econòmic per a formació externa, excedències, incentius econòmics pel compliment d'objectius, descomptes en l'adquisició de bolquers, subvencions en farmàcia i reconeixements mèdics periòdics, que es fomenten i promocionen des del propi centre, tenen com a finalitat la retenció i motivació del personal.

El compromís del CSA amb l'entorn deriva de la seva pròpia activitat, i per això **l'orientació de totes les seves actuacions es dirigeix al benefici de la societat**. En general, **cedeixen equipament a organitzacions no governamentals i d'altres**, ara bé, aquestes actuacions s'estenen a d'altres col·lectius que no formen part directament del públic objectiu del centre, **els nens per exemple amb l'ONG Global Infantil, estudiants de la Facultat de Medicina de la UAB o en el Hospital de Goundi (El Txad)**. Un altre activitat que demostra el compromís del CSA amb el seu públic és la intenció d'apropar als ciutadans del territori el concepte de salut, en aquest sentit **el CSA realitza a Ràdio Igualada un espai per parlar de salut, benestar i temes d'interès públic en el que participen professionals del Consorci (espai anomenat "La Píndola")**.

L'acostament i la contribució del CSA la salut de la població es fa també a través d'exposicions al Hall de l'hospital

El CSA es posiciona formalment en matèria de responsabilitat social per tal de beneficiar als seus treballadors, als usuaris i a la comunitat en general, protegint a més a més el medi ambient, és una entitat que no únicament es preocupa pels seus col·laboradors, realitzant accions orientades a la retenció, la motivació i al reconeixement, sinó que també fomenta de forma directa la relació entre els companys, realitzant així mateix, activitats que milloren el medi ambient i l'entorn més proper, de la mateixa manera que es mostra solidària amb els col·lectius més desfavorits, en definitiva, el CSA es mostra com **un centre obert i preocupat pel benestar del seu entorn**.

En relació amb el llenguatge utilitzat pel CSA, tant en les comunicacions internes com en les externes, la **terminologia escollida es correspon amb l'ús normal i acceptat del llenguatge**, ja que, de conformitat amb les normes de la RAE, la utilització del gènere masculí no exclou en cap cas el femení, per considerar-se el masculí un terme no marcat.

Tot i això, i si tenim en compte algunes de les **normes del llenguatge no sexista publicades pels Instituts de la Dona d'algunes Comunitats Autònomes** (per exemple, el Pla d'Acció Positiva per a les dones de la Comunitat Autònoma d'Euskadi), podríem arribar a valorar com a **sexistes alguns dels termes fets servir pel CSA en la seva documentació**, donada la tendència a considerar determinats llocs de treball i posicions amb terminologia exclusivament masculina o femenina o fins i tot, per l'ús excessiu de les referències a titulacions en terminologia masculina.

Tot i així, cal assenyalar que en els documents revisats es tendeix, cada cop més a utilitzar el desdoblament de gènere en el llenguatge el mostra l'esforç que està realitzant el CSA.

Institució sanitària de la província de Barcelona amb activitat concertada amb el Servei Català de la Salut precisa incorporar dos:

METGES/SSES ESPECIALISTES EN APARELL DIGESTIU

Per a la seva Unitat de Digestologia que està organitzada en tres àrees funcionals:

- Unitat de Digestologia de Malaltia Inflamatòria Intestinal
- Unitat Funcional d'Hepatologia
- Unitat Funcional d'Endoscòpia Digestiva Avançada

Els/les candidats/es hauran de complir els requisits de llicenciat/da o grau en Medicina i Cirurgia, disposar del títol d'especialista en Aparell Digestiu (via MIR o disposar de la corresponent homologació).

Es valorarà:

- Formació en via biliar i pancreàtica, tant diagnòstica com terapèutica.
- Formació en tècniques de resecció de lesions colòniques.
- Experiència professional demostrable en unitat de digestologia de malaltia inflammatòria intestinal i/o en unitat funcional d'hepatologia i/o en unitat d'endoscòpia digestiva avançada.
- Formació contínua complementària.
- Capacitat organitzativa i de recerca.
- Capacitat de treball en equip.
- Coneixements del programa SAVAC.
- Coneixement de la llengua catalana, tant oral com escrit, adequat a les funcions.

Oferta: Contracte laboral a jornada completa més jornada d'atenció complementària, incorporació immediata segons disponibilitat, retribució i carrera professional segons conveni col·lectiu SISCAT.

Les dades dels/les candidats/es seran tractades d'acord amb el que disposa el Reglament (UE) 2016/679 de Protecció de dades de caràcter personal.

Candidats/es interessats/des: Enviar CV a rh@csa.cat indicant referència



2, Comunicació, imatge i llenguatge

En aquest àmbit hem valorat la imatge i el llenguatge utilitzat pel CSA en les seves comunicacions internes i externes en clau d'igualtat de gènere.

En relació amb el llenguatge utilitzat pel CSA, tant en les comunicacions internes com en les externes, la **terminologia escollida es correspon amb l'ús normal i acceptat del llenguatge**, ja que, de conformitat amb les normes de la RAE, la utilització del gènere masculí no exclou en cap cas el femení, per considerar-se el masculí un terme no marcat.

Tot i això, i si tenim en compte algunes de les **normes del llenguatge no sexista publicades pels Instituts de la Dona d'algunes Comunitats Autònomes** (per exemple, el Pla d'Acció Positiva per a les dones de la Comunitat Autònoma d'Euskadi), podríem arribar a valorar com a **sexistes alguns dels termes fets servir pel CSA en la seva documentació, donada la tendència a considerar determinats llocs de treball i posicions amb terminologia exclusivament masculina o femenina o fins i tot, per l'ús excessiu de les referències a titulacions en terminologia masculina**. A títol d'exemple, hem observat algunes incidències en aquest aspecte com la feminització del terme infermera, llevadora i la masculinització del terme metge i mosso de magatzem (Document de Relació de Descripció de Llocs de Treball).

D'altra banda, cal apuntar que les normes de desdoblament de gènere en el llenguatge no són d'obligat compliment, ja que la RAE no les ha recollit com a recomanació en la seva última Gramàtica. El desdoblament de gènere es proposa només en aquells casos en què la seva absència pogués ser interpretada com discriminatòria o pogués generar algun dubte al respecte.

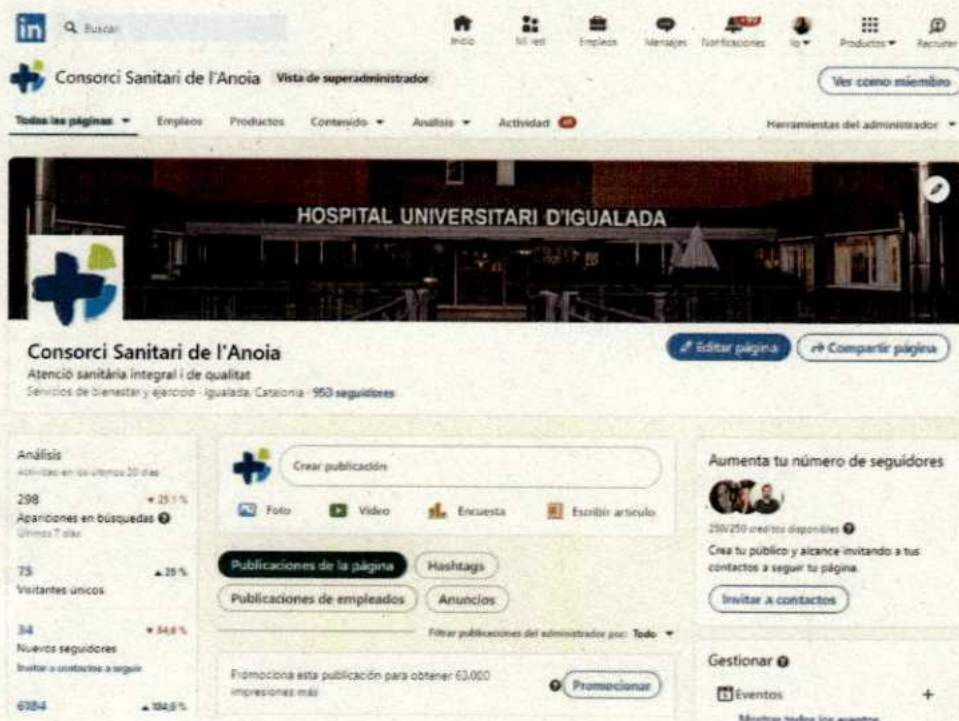




Imatge, comunicació i llenguatge

D'altra bandat, **la imatge transmesa tant en el Web com en les publicacions internes no es pot considerar de cap manera discriminatòria**. En ambdós casos apareixen nombroses imatges, tant d'homes com de dones, cuidant-se així l'equilibri entre els dos gèneres. Algunes d'aquestes imatges s'han inclòs en el present informe.

Publicació al linkedin 27/12/2022





Imatge, comunicació i llenguatge

Publicació a l'instagram 28/10/2022



Consorci Sanitari de l'Anoia

953 seguidors

2 mesos •

🔊 **OFERTA DE FEINA** | Metge/ssa per al Servei d'Urgències i Emergències. Formarà part del Servei d'Urgències amb més de 60.000 Urgències anuals i línies assistencials diferenciades de Medicina/Cirurgia, Traumatologia, Pediatri ...ver más

[Ver traducción](#)

METGE/SSA PER AL SERVEI D'URGÈNCIES I EMERGÈNCIES | Ofertes de treball | Treballa amb nosaltres | Professionals | CSA - Consorci Sanitari de l'Anoia -...

csa.cat • 2 min de lectura

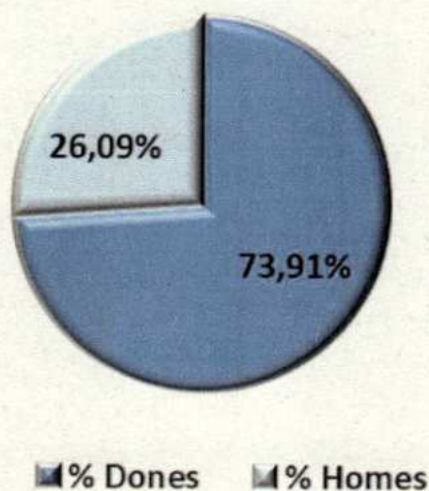
L'Hospital Universitari d'Igualada és una institució Sanitària a 40 minuts de Barcelona amb acti...

Publicació a l'instagram 13/10/2022



3. Representativitat de gènere

Distribució Plantilla Física per Gènere any 2021



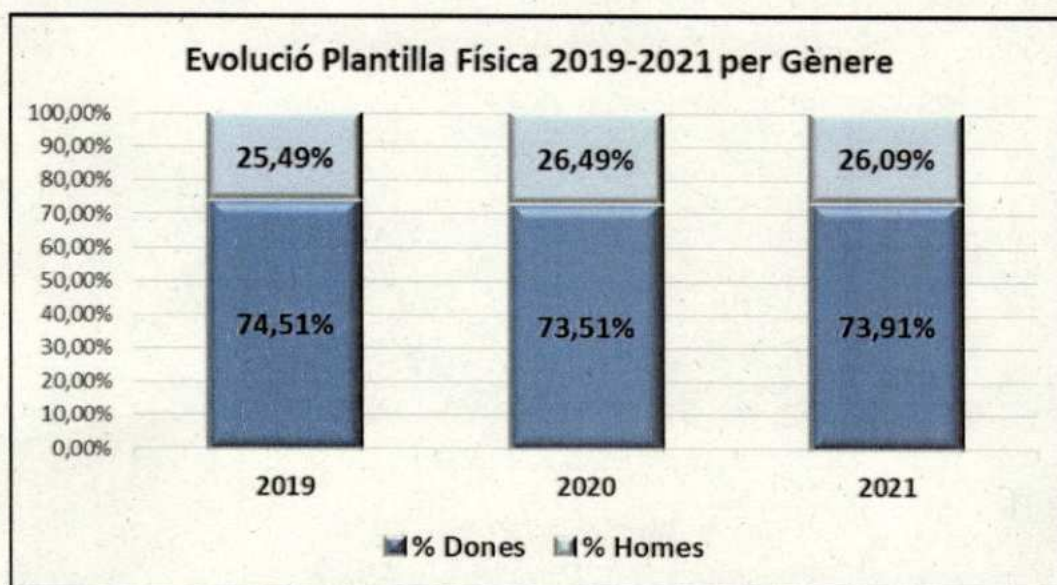
Pel que fa a la distribució global per gènere, el CSA té una proporció total del 74% de dones i del 26% d'homes.

Evolució Plantilla Física per Gènere 2019-2021 (%)

Exercici	% Dones	% Homes
2019	74,51%	25,49%
2020	73,51%	26,49%
2021	73,91%	26,09%

En el CSA, la proporció entre homes i dones ha mantingut una certa estabilitat en els darrers 3 anys, tot i que en el període 2021, el col·lectiu masculí ha incrementat la seva representativitat en 0,60 punts percentual respecte el 2019.

Si analitzem l'evolució de la plantilla al llarg dels últims 3 anys, podem observar que la tendència s'ha mantingut estable.



Distribució de la plantilla per grups professionals

	2019		2020		2021	
Grups Professionals	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Direcció	7	4	7	3	7	4
Facultatius/ves	177	141	168	149	168	132
DUI	367	47	371	51	375	56
TCAI i Tècnics RX	193	39	213	44	208	43
Administratius/ves	99	22	102	22	105	28
Oficis i Sub-Alterns	34	12	38	15	32	13
Portalliteres	0	35	0	40	0	40

Exercici	Dones	Homes
2019	877	300
2020	899	324
2021	895	316

Si analitzem per Grups Professionals observem que en tots els grups professionals el nombre de dones és superior al d'homes.

Plantilla del CSA per Grups Professionals (%)

	2019		2020		2021	
Grups Professionals	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Direcció	64%	36%	70%	30%	64%	36%
Facultatius/ves	56%	44%	53%	47%	56%	44%
DUI	89%	11%	88%	12%	87%	13%
TCAI i Tècnics RX	83%	17%	83%	17%	83%	17%
Administratius/ves	82%	18%	82%	18%	79%	21%
Oficis i Sub-Alterns	74%	26%	72%	28%	71%	29%
Portalliteres	0%	100%	0%	100%	0%	100%

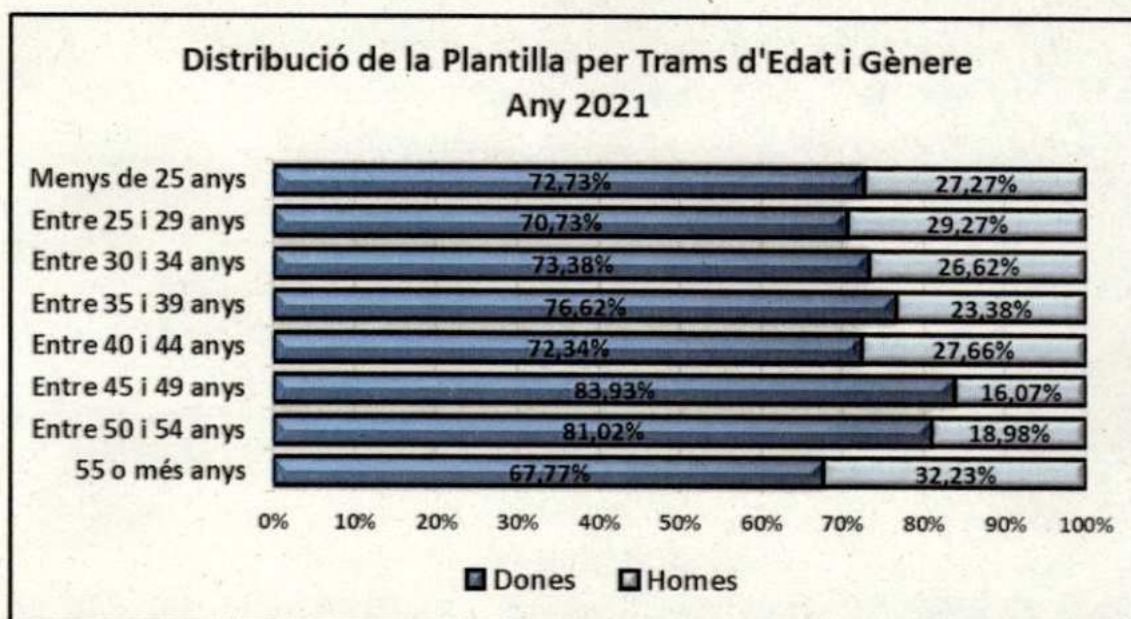




Plantilla del CSA per grups professionals

Grups Professionals	2019		2020		2021	
	Dones	Homes	Dones	Homes	Dones	Homes
Direcció	7	4	7	3	7	4
Facultatiu/ves	177	141	168	149	168	132
DUI	367	47	371	51	375	56
TCAI i Tècnics RX	193	39	213	44	208	43
Administratiu/ves	99	22	102	22	105	28
Oficis i Sub-Alterns	34	12	38	15	32	13
Portalliteres	0	35	0	40	0	40

Distribució de la plantilla del CSA 2021 per trams d'edat i gènere (%)



L'anàlisi de representativitat dels diferents grups professionals mostra el següent:

- **Grup Facultatiu/ves:** es correspon a llocs ocupats per personal assistencial titulat de grau superior; metges, farmacèutics, químics, biòlegs, físics, psicòlegs entre d'altres. En aquest grup la proporció del gènere femení, tot i que es mostra superior al masculí, és en proporció inferior a la resta de grups professionals. A l'any 2021 les dones representen un 56%, enfront el 44%.
- **Grup DUI:** en aquest grup s'hi inclouen els/les diplomats/des en formació i el personal assistencial de grau mitjà, concretament i entre d'altres; infermers/es, llevadores, fisioterapeutes, treballadors/res socials, terapeutes i optòmetres. Aquest grup és un dels més feminitzats dins el CSA, els percentatges de representació no mostren variacions significatives envers homes o dones en els darrers anys, però cal matissar que aquest grup està compost majoritàriament per diplomats en infermeria, col·lectiu en el que predominen de forma majoritària les dones
- **Grup TCAI i Tècnics/que RX:** el conforma el personal assistencial amb titulació o formació professional o tècnica, des de tècnics especialistes fins a auxiliars tècnics. Es tracta també d'un dels grups on la presència de les dones és més elevada i com en el cas anterior, aquest fet es deu a que el pes dels integrants d'aquest col·lectiu recau en la categoria d'auxiliars d'infermeria,
- **Grup Administratiu/ves:** els professionals que integren aquest grup són qualificats com a personal para-assistencial titulat de grau superior, hi s'hi inclouen; advocats, arquitectes, economistes, informàtics i enginyers entre d'altres, així com el personal para-assistencial, titulat de grau mitjà; aparelladors, graduats socials, mestres, pèrits, etc. I el personal para-assistencial amb titulació o formació professional o tècnica en la besant administrativa. En aquest grup les dones també representen una proporció força superior pel que fa a representativitat, un 79% l'any 2021, tot i que hi ha hagut un descens de 3 punts vers el 2019.





→ **Grup Oficis i Sub-Alterns:** aquest grup engloba el personal para-assistencials amb titulació o formació professional o tècnica en la besant d'oficis i el personal assistencial i para assistencial sense titulació o formació. En aquest grup trobem als oficials i auxiliars d'oficis, mossos, peons, o netejadores. En el personal hi ha un predomini del gènere femení per neteja i cuina i un predomini completament masculí pels treballadors d'oficis.

→ **Grup Portalliteres:** aquest grup engloba el personal assistencial i para assistencial sense titulació o formació, és el col·lectiu que desenvolupa una tasca més mecànica i repetitiva i hi trobem als portalliteres, En el personal hi ha un predomini del gènere femení per neteja i cuina i un predomini completament masculí per l'ofici de portalliteres.



4. Processos de gestió de persones

En la gestió de persones, no s'adverteixen criteris o pràctiques discriminatòries. Les polítiques i processos en l'àmbit de recursos humans es caracteritzen per la neutralitat i les dades analitzades no permeten concloure desigualtats en les oportunitats de les persones treballadores.

Les conclusions del present capítol són les següents:

- Els processos de recursos humans definits pel CSA afavoreixen la no discriminació i la igualtat d'oportunitats entre els col·laboradors.
- No s'han definit accions positives específiques que potenciïn l'equilibri d'aquells col·lectius on la presència de dones o d'homes és superior.
- Els grups on el CSA pot incidir per tal d'equilibrar la representativitat, és a dir als grups de gestió, mostren una tendència negativa, en tant la contractació segueix afavorint el gènere que es troba més representat.

Les polítiques de persones existents, afavoreixen, de manera directa la generació d'una cultura d'igualtat i de no discriminació i fomenten un compromís amb la retenció i desenvolupament del "talent" al marge del gènere.

Prova d'això en són les diferents polítiques que duu a terme la institució en aquesta matèria, polítiques que en tot moment aposten per l'objectivitat, mitjançant l'avaluació de les aptituds, les actituds i les habilitats dels professionals, el desenvolupament de les seves competències i la consecució dels objectius de l'entitat.

A banda, és important destacar en aquest punt la posició que mitjançant el Conveni col·lectiu SISCAT es proclama, relativa a la cobertura de vacants, i per al qual es diu que a igualtat de condicions i aptituds es dona preferència a l'antiguitat.



En el procés de Selecció i Convocatòria de Places després de la informació revisada es pot concloure el següent:

No existeixen mesures específiques per fomentar la incorporació ni de la dona ni de l'home al CSA, en general o a determinats llocs, categories o departaments on la proporció de dones o d'homes és sensiblement inferior (infermeres, etc.).

Després de l'anàlisi de la documentació relativa a les proves de selecció i convocatòria de places es pot afirmar que les tècniques de selecció són neutres i no diferencien en funció del gènere. En els criteris de selecció formalitzats per la institució es fa menció expressa a la igualtat d'oportunitats i s'assignen els llocs de treball en base a les competències corporatives o habilitats que es precisen.

El procés de Selecció i Convocatòria d'oferta pública de places es segueix un procés formalitzat i clarament definit que garanteix plenament la igualtat d'oportunitats i la valoració del mèrit i les capacitats de cada candidat. El procés s'inicia mitjançant una petició dels responsables de l'àrea corresponent, que ha de ser aprovada per la direcció, posteriorment es duu a terme una convocatòria interna i posteriorment una procés públic de convocatòria externa amb un procediment reglat que garanteix la igualtat. La selecció es fa d'acord amb la idoneïtat del candidat al càrrec ofert i es tenen en compte variables com el grau d'experiència, el perfil professional o l'antiguitat, entre d'altres. Un cop escollit el candidat idoni, es posa en marxa el pla d'acollida, un procés mitjançant el qual es cerca una prompta adaptació del treballador a l'organització.

En qualsevol cas i tenint en compte l'elevat percentatge de presència femenina en alguns dels col·lectius, cal matisar el fet que en la majoria de processos oberts la presentació de candidatures de gènere femení és molt superior a la de gènere masculí.

En la resta de documentació analitzada: Convocatòries de places, Resolucions, Procediment de Gestió de Sol·licituds no s'observen incidències en clau de gènere que puguin ser interpretades com a discriminatòries.

En relació amb el llenguatge, en les ofertes d'ocupació analitzades, no es detecta cap tipus de discriminació en la terminologia, els aspectes detectats en aquesta matèria són fruit de **la utilització normal i acceptada del llenguatge**, en la que es considera que el masculí és un terme no marcat que no exclou femení.

a imatge transmesa a través del web, tampoc pot considerar-se discriminatòria ja que en la majoria dels casos apareixen en **imatges tant d'homes com de dones**, de manera que no es projecta una imatge predeterminada sobre el gènere.

BASES DE LA PROVISIÓ DE LLOC DE TREBALL D'OFERTA PÚBLICA	
CONDICIONS I REGULACIÓ	
1. BASES: CONDICIONS I REQUISITS	
TIPUS DE CONVOCATÒRIA:	
Externa per concurs de mèrits	
NOMBRE I DENOMINACIÓ DEL LLOC DE TREBALL:	
Metge/jeg especialista en Anestesiologia i Reanimació (Anestesi)	
CONDICIONS DEL LLOC DE TREBALL:	
- Incorporació al Centre de Treball: HOSPITAL D'IGUALADA - Tipus de contractació: Règim de contractació laboral - Definició: jornada completa (1.684 hores/any, 100% jornada) més atenció complementària - Torn: Torn mixt amb un torn - Horari de treball: de dilluns a divendres de les 08.00 a les 15.22h i els dijous de les 08.00 a les 14.00 i de les 15.00 a les 18.00h.	
REQUISITS:	
1. Condicions generals - Tenir la nacionalitat espanyola o de qualsevol dels estats membres de la Unió Europea, o bé tenir la nacionalitat d'algun dels estats aliats, en virtut de tractats internacionals subscrits per la Unió Europea i ratificats per Espanya, els quals aplicable la llei reguladora de treballadors/es a bé tenir permís de residència i treball a Espanya. - Tenir 30 anys i no haver superat l'edat reglamentària vigent a la data de publicació de la convocatòria per a l'accés a la funció pública en el Règim General de la Funció Pública. - No haver estat separada del servei de l'Administració Pública per cap expedient disciplinari, ni haver estat separada per delictes que inhabiliten per a l'exercici de les funcions públiques. En el cas de ser nacional d'un altre Estat, no ha de trobar-se inhabilitat o en situació equivalent, ni haver estat sotmès a sanció disciplinària o equivalent que impedeixi en el seu Estat, l'exercici de les funcions públiques en els mateixos termes. - Posseir la capacitat funcional per a l'acompliment de les tasques derivades del lloc de treball.	

BASES DE LA PROVISIÓ DE LLOC DE TREBALL D'OFERTA PÚBLICA	
CONDICIONS I REGULACIÓ	
2. Titularitat oficial	
- Estar en possessió del títol acreditatiu de Llicenciatura o Grau en Medicina i Cirurgia. La titulació ha de ser expedida per l'organisme competent o degudament homologada per aquest. - Posseir el títol d'especialista en Anestesiologia i Reanimació. La titulació ha de ser expedida per l'organisme competent o degudament homologada per aquest.	
3. Requisits específics per al lloc de treball convocat	
Sense més requisits específics exigibles.	
4. Requisits valorables per al lloc de treball convocat	
- Experiència acreditada com a especialista en el servei al qual s'opta. - Formació continuada complementària. - Capacitat organitzativa, docent i de recerca. - Capacitat de treball en equip multidisciplinari Competències a la llengua catalana, tant oral com escrita, adequat a les funcions	
DOCUMENTACIÓ A PRESENTAR:	
Les persones interessades en participar en la convocatòria han de presentar, al·lineat i en el lloc establert en aquestes bases, la documentació següent: a) Emplenar el formulari de sol·licitud de participació en la convocatòria, amb indicació expressa del preu cobrat al qual fa referència. Aquest formulari està disponible a la web, a la intranet i a l'Anoia d'Administració de Personal del Consorci Sanitari de l'Anoia. b) DNI/NIE o targeta de resident que acrediti la residència legal a Espanya. c) Cursada d'altres cursos impartits pel Consorci Sanitari de l'Anoia. d) Acreditacions professionals. Certificacions d'empreses on consti els períodes treballats, drets o serveis i la categoria professional. Pel·lícules treballats al Consorci Sanitari de l'Anoia no s'han d'aportar les esmentades certificacions. e) Acreditacions de mèrits acadèmics. Títols acadèmics oficials i no oficials (títols de màster, títols de doctorat) o del presentador original i fotocòpia per fer acreditar. Si es tracta d'un títol obtingut a l'estranger, cal que sigui homologat. f) Acreditacions d'altres mèrits acadèmics. Altres documents acreditatius de formació complementària realitzada (presentació de fotocòpies originals). g) Acreditacions de mèrits científics i docents. Documents acreditatius dels mèrits científics i docents al·lineats. Per les sol·licituds i la selecció de formació continuada efectuada al Consorci Sanitari de l'Anoia cal fer-ho constar en el CV però no s'han d'aportar les esmentades certificacions. L'experiència laboral o formació que s'afegui en el preu, però que no resulti acreditada mitjançant la documentació adjunta, no serà objecte de valoració.	



El CSA manté en l'àmbit de la formació una actitud proactiva, les polítiques i els processos en aquesta àrea estan formalitzats i clarament definits mitjançant el Pla de Formació i la Normativa de Formació que elabora l'Àrea de Formació conjuntament amb els comandaments, la Comissió de Docència i en col·laboració del Comitè d'empresa, i que revisa i aprova el Comitè de Direcció. En aquests, es recullen les directrius bàsiques relatives a:

- ▣ procediments generals de formació; es tracta de la planificació i l'elaboració del Pla anual formatiu,
- ▣ propostes fetes pels directius funcionals, treballador i representants dels treballadors de les diferents àrees del centre,
- ▣ ajuts a la formació per a aquells professionals que ho sol·licitin,
- ▣ ajuts per a aquells que vulguin cursar estudis reglats, i també
- ▣ compensacions per a les persones que participin com a formadors interns.

La formació dona suport a la promoció i el desenvolupament professional de tots els treballadors, d'acord amb els principis d'igualtat d'oportunitats i reconeixement del mèrit. Igualment, la formació dels professionals queda regulada pels principis rectors del títol II de la Llei 44/2003 d'ordenació de les professions sanitàries (LOPS), així com pel Conveni Col·lectiu del SISCAT.

La tipologia formativa que s'ofereix és àmplia i inclou diferents àrees; Estandardització de processos, Habilitats interpersonals orientades als professionals, Prevenció de riscos i salut laboral i Actualització de coneixements tècnics.

Tot plegat té com a objectiu millorar tant la capacitat tècnica com el desenvolupament de les habilitats personals dels professionals que integren l'entitat.

5. Conciliació de la vida personal, familiar i professional

En aquest apartat s'analitzen les mesures i iniciatives que ajudin a les persones treballades del CSA a compatibilitzar i conciliar la seva vida laboral i familiar i que contribueixin a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars.

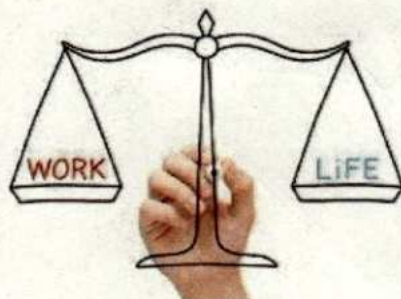
La LO 3/2007 per a la igualtat efectiva d'homes i dones fa referència en el seu Capítol II, article 44 sobre els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral que:

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral es reconeixeran als treballadors i les treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.
2. El permís i la prestació per maternitat es concediran en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.
3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

El Conveni del que forma part el CSA, estableix així mateix i com a beneficis que s'orienten a la major conciliació entre les esferes laboral i familiar, les reduccions de jornada per lactància o naixement, per tenir cura de menors o familiars, disminuïts físics, psíquics o sensorials, i fins i tot ajuts econòmics, per a aquests darrers casos.

Tot i això, en el CSA hi ha personal amb poca flexibilitat horària, com són els que estan a l'àrea assistencial.

En l'actualitat el CSA hi ha **65 persones amb reducció de jornada** (dades agost 2022) per tal de poder conciliar la seva vida laboral i familiar o personal. D'aquestes peticions de reducció de jornada 61 són efectuades per dones i 4 per homes.





6. Retribució. Bretxa salarial

L'anàlisi detallada es troba a l'annex "Informe Bretxa Salarial". A continuació es fa un resum de les dades més importants.

La bretxa salarial global del CSA és inferior al 25%, amb un 20,50% de mitjana i un 20,60% de mediana. Per tant, podem concloure que no hi ha bretxa salarial, si bé quan s'analitzen amb detall diferents complements salarials i diferents grups professionals apareixen bretxes, relacionades sempre amb la feminització històrica del sectors de l'Àrea d'infermeria i la masculinització històrica d'alguns grups professionals i àrees.

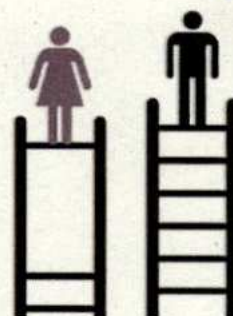
Mitjana de la Retribució Total anual				
Grup Professional	Dona	Home	Total general	Bretxa
GP1.1	27.585,82 €	33.754,02 €	30.327,24 €	18,3%
GP1.2	47.287,84 €	55.298,62 €	50.817,07 €	14,5%
GP2	29.914,11 €	25.404,38 €	29.315,57 €	-17,8%
GP2.1/2.2	9.344,25 €	0,00 €	9.344,25 €	-
GP3N1	19.330,36 €	21.180,83 €	19.587,82 €	8,7%
GP3N2	20.269,89 €	26.424,84 €	22.410,74 €	23,3%
GP4	53.060,22 €	0,00 €	53.060,22 €	-
GP5	37.819,92 €	23.760,03 €	34.695,50 €	-59,2%
GP6.1	19.664,59 €	22.335,59 €	20.228,00 €	12,0%
GP6.2	20.337,64 €	19.795,03 €	20.052,05 €	-2,7%
GP7	11.349,50 €	12.753,43 €	11.557,49 €	11,0%
GP7.2	0,00 €	17.813,07 €	17.813,07 €	-
Total general	28.856,72 €	36.282,61 €	30.782,83 €	20,5%

Fórmula de càlcul:

(mitjana retribució total anual homes - mitjana retribució total anual dones)

x100

mitjana retribució total anual homes





Retribució

Mediana de la Retribució Total anual			
Grup Professional	Dona	Home	Bretxa
GP1.1	24.705,35 €	39.515,65 €	37,5%
GP1.2	53.220,94 €	64.313,08 €	17,2%
GP2	34.614,58 €	30.313,09 €	-14,2%
GP2.1/2.2	7.651,53 €	0,00 €	-
GP3N1	22.309,40 €	22.760,65 €	2,0%
GP3N2	22.292,44 €	27.166,98 €	17,9%
GP4	53.060,22 €	0,00 €	-
GP5	39.087,36 €	23.760,03 €	-64,5%
GP6.1	22.006,93 €	20.789,08 €	-5,9%
GP6.2	25.116,52 €	22.292,64 €	-12,7%
GP7	12.181,16 €	15.274,50 €	20,3%
GP7.2	0,00 €	20.173,91 €	-
Total general	32.785,95 €	41.287,18 €	20,6%

Fórmula de càlcul:

(mediana retribució total anual homes - mediana retribució total anual dones)

x100

mediana retribució total anual homes

La responsabilitat social de l'CSA consisteix en comprometre's a l'integralitat i sostenibilitat de totes les decisions que pren la societat en la seva gestió de les relacions internes i externes, en el respecte a les persones i en el desenvolupament de les activitats de mediació dels interessos de l'entitat, amb el respecte a la legalitat, la probitat i el respecte a l'entorn i a la societat.

El sistema de responsabilitat social de l'CSA es basa en els principis de transparència i integritat, i en el respecte a les persones i en el desenvolupament de les activitats de mediació dels interessos de l'entitat, amb el respecte a la legalitat, la probitat i el respecte a l'entorn i a la societat.

El sistema de responsabilitat social de l'CSA es basa en els principis de transparència i integritat, i en el respecte a les persones i en el desenvolupament de les activitats de mediació dels interessos de l'entitat, amb el respecte a la legalitat, la probitat i el respecte a l'entorn i a la societat.

El sistema de responsabilitat social de l'CSA es basa en els principis de transparència i integritat, i en el respecte a les persones i en el desenvolupament de les activitats de mediació dels interessos de l'entitat, amb el respecte a la legalitat, la probitat i el respecte a l'entorn i a la societat.

Memòria RSC

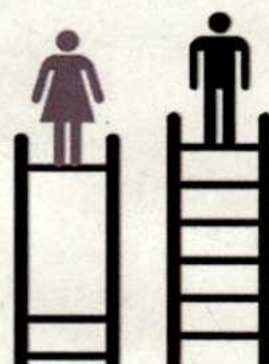
Diàleg de sostenibilitat

Pla d'igualtat d'oportunitats

Memòria de l'igualtat

Comunicació i col·laboració amb organitzacions i entitats relacionades

Pla de Benestar



7. Prevenció de riscos laborals i vigilància a la salut

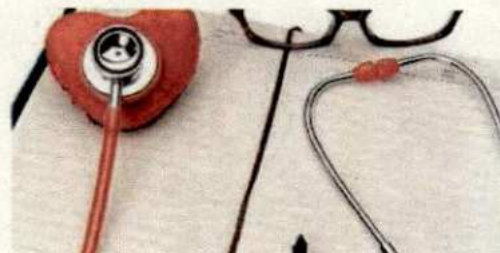
El CSA estableix directrius molt clares pel que fa al compliment de la normativa en matèria de salut i de seguretat en el treball, la importància d'aquests conceptes, donat l'àmbit d'actuació de l'organització, s'evidencia ja en el propi Pla d'Acollida de nous/ves col·laboradors/es, on es posa de manifest que "Per fomentar una autèntica cultura preventiva, cal integrar la prevenció de riscos laborals en tots els procediments i protocols de treball". Així mateix, la seguretat i la salut es configuren com un dret del/la treballador/a i per això és una obligació del centre, garantir els mitjans necessaris per tal que aquest dret es faci efectiu.

En la informació de Riscos Laborals que s'annexa en el Pla d'Acollida, s'utilitza una frase que recull la sensibilització del Consorci i que reflexa la cultura preventiva de l'organització: "A la feina fes-ho per tu, treballa segur".

El CSA es totalment proactiu en la prevenció de riscos laborals, aplicant una Política preventiva en aquest àmbit que, a banda d'assegurar el compliment legislatiu, garanteix també l'adopció i el compromís d'assolir un alt nivell de seguretat partint del principi de millora continua i aplicant així mateix, la perspectiva del gènere a la prevenció.

Mitjançant aquesta política es defineixen periòdicament programes i objectius de seguretat i salut laboral i es difonen a tota l'organització les pràctiques i procediments més adequats per eliminar o minimitzar els riscos, donant especial importància als programes d'informació i formació al respecte.

Es dona compliment a la Llei Orgànica per a la igualtat efectiva de dones i homes (Disposició Addicional dotzena, LO 3/2007). La llei obliga a avaluar els riscos de cada lloc de treball, i el CSA, compleix amb aquesta premissa superant-la, ja que addicionalment avalua els riscos del lloc segons la persona que l'ocupa, per exemple, en el cas de dones embarassades, es duu a terme un estudi específic sobre els riscos que pot comportar el lloc de treball tenint en compte les condicions personals de qui l'ha d'ocupar.





La LO 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix en el seu article 48 que "Les empreses hauran de promoure condicions de treball que evitin la persecució sexual i la persecució per raó de sexe i arbitrar procediments específics per a la seva prevenció i per donar curs a les denúncies o reclamacions que puguin formular els qui hagin estat objecte del mateix. Amb aquesta finalitat es podran establir mesures que s'hauran de negociar amb els representants dels treballadors, com ara l'elaboració i difusió de codis de bones pràctiques, la realització de campanyes informatives o accions de formació."

En aquests aspectes, el CSA recull entre les seves polítiques i procediments elements que permeten identificar-lo com una **organització ètica i socialment responsable que garanteix fomentar polítiques d'igualtat i vetllar per un ambient de treball lliure de conductes violentes, d'assetjament o intimidació entre o cap als treballadors de l'organització, així es reconeix expressament en el Codi Ètic.**

D'altra banda, l'organització ha de garantir als seus professionals la seguretat en l'entorn laboral, per tant aquests no poden ser destinataris de conductes que tinguin com a conseqüència l'atemptat contra la seva dignitat o la creació d'un entorn intimidador, humiliant o ofensiu, per això es fa referència també a la violència i assetjament per part dels usuaris als professionals del centre, i en aquest sentit existeix la **Comissió de Violència Laboral constituïda al 2005.**



COMISSIÓ DE VIOLÈNCIA LABORAL

L'any 2005 es va crear aquesta Comissió amb l'objectiu de prevenir, detectar i gestionar els actes de violència en el lloc de treball dels quals puguin ser víctimes els/les treballadors/es del CSA.

Es tracta d'un grup multidisciplinari que analitza les causes que produeixen les situacions de violència i proposa actuacions en l'àmbit de l'organització, de tipus estructural i individualment, si és el cas.

Amb aquesta finalitat, la Comissió es reuneix quatre vegades a l'any en sessions ordinàries i en sessions extraordinàries cada cop que les circumstàncies ho requereixen.

Membres:

Elisabet Altarriba Cabré
Eva Campos Lara
Beatriu Castellis i Puñet
Xavier Estopiñá Carballo
Vanessa García Ribera
Gregori Ortega Iruela
Teresa Pulgoriol Tomas
Cristina Robles Salto
Inés Rubio Rodríguez
Raquel Rueda Soler
Francesc Xavier Sala Sant
Maribel Salvago Mas
Rosa Marín Fernandez
Bea Murillo

8. Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere

El CSA disposa a nivell intern d'una política explícita i formalitzada relativa a l'assetjament sexual o per raó de sexe entre treballadors es assegurar que en cas que es produeixi algun tipus d'assetjament o discriminació dins del CSA, es disposin de les línies d'actuació adequades per detectar aquestes situacions, minimitzar els danys i evitar que es tornin a produir.

	PROCEDIMENT D'INCIDENTS HOSTILS	Àrea de Prevenció i Salut Laboral Direcció de Recursos Humans Codi Document PR-INCHOSTS-006
---	--	---

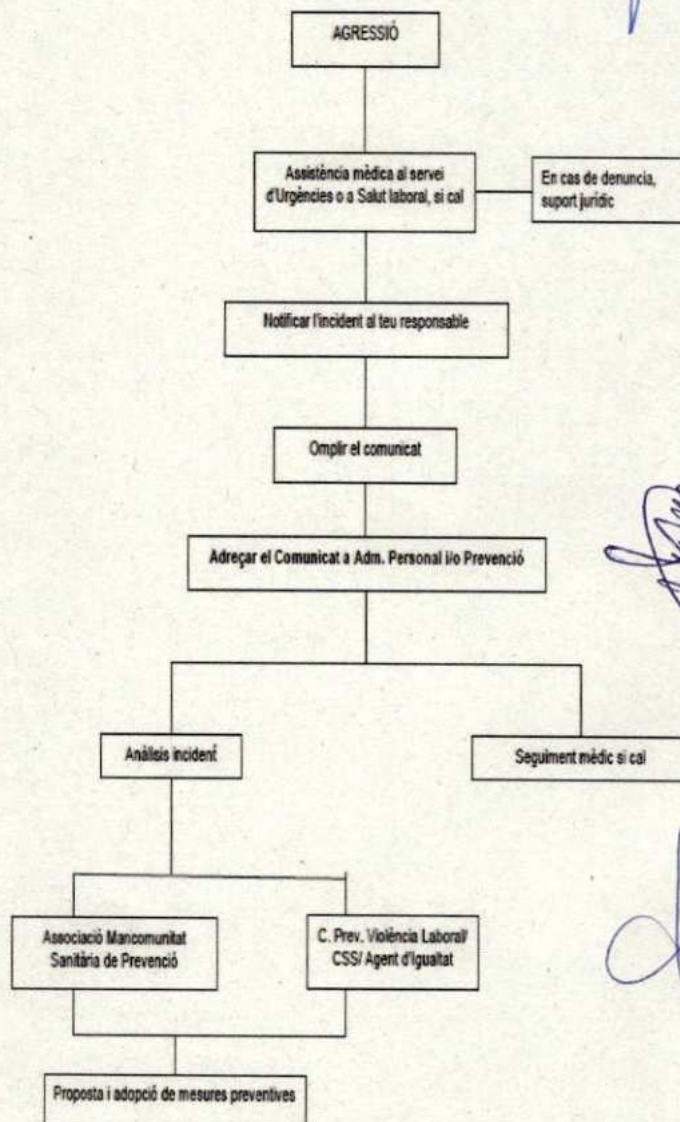
5.1 Circuit i intervenció davant d'un incident hostil

CIRCUIT EN CAS D'INCIDENTS HOSTILS ALS/LES TREBALLADORS/ES DEL CSA

Procediment d'Incidents hostils

(inclou el Protocol de Prevenció i Abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe)

REALITZAT: Beatriz Castells Cap de Prevenció i Salut Laboral Raquel Rueda Infermera del treball Signat:   Data: 14/05/2021	REVISAT: Teresa Puigariol Directora de Recursos Humans Signat:  Data: 21/05/2021	APROBAT: Ferran Garcia Gerent Signat:  Data: 30/05/2021
---	---	--





IV. Punts de millora



L'Agent d'Igualtat conjuntament amb la Comissió d'Igualtat del Consorci Sanitari de l'Anoia i amb l'ajuda de la Direcció de Recursos Humans han estat els responsables de detectar els àmbits de millora, i alhora també haurà de vetllar per la seva implantació i seguiment.

Tot i així, l'informe de Diagnosi d'Igualtat permet establir, d'entrada, que en el CSA existeix una tendència cap a la igualtat efectiva entre dones i homes i no es detecta cap situació de discriminació. Aquesta constatació és molt important en el plantejament de les mesures, ja que permet partir de la base que la situació d'igualtat de gènere és globalment bona. Per tant, des d'aquest marc queda superada la necessitat d'implantar eventual mesures correctives, passant a un escenari d'oportunitat i àmbits de millora que permeten anar més enllà en la promoció de la igualtat de gènere i marcar un recorregut per tal d'aportar eines i formació en matèria d'igualtat a tots els/les treballadors/es del CSA.

Àmbits de millora

- Molts professionals no coneix l'existència del Pla d'Igualtat i les mesures de conciliació existents. Els homes demanen pocs permisos de conciliació.
- No es coneix el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual, i no sabrien què fer en cas de patir-ho.
- Millores de conciliació laboral i familiar.
- Formació en matèria d'igualtat als responsables de les diferents àrees, per a poder assolir els objectius marcats; les polítiques d'igualtat han d'estar presents en tots els processos de la gestió empresarial.
- Informació a les empreses proveïdores respecte a la política d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.



Salut/



Consorci Sanitari
de l'Anoia

V. Mesures per a la Igualtat 2022-2025



PAS I

S'han identificat una sèrie d'àmbits de millora per a continuar avançant en polítiques d'igualtat entre dones i homes al CSA.

PAS II

A partir d'aquests àmbits s'han indicat una sèrie d'objectius que són els recollits en aquest Pla.

Aquest nou conjunt de mesures suposa, per tant, un nou compromís que permetrà al CSA seguir avançant i aprofundint en l'assoliment d'una igualtat en tots els àmbits i a tots els nivells de l'organització.

Mantenir i millorar la situació positiva de la dona al CSA, generant una cultura específica de promoció i coneixement de la igualtat d'oportunitats

Aquesta fita s'articularà a través de l'assoliment dels següents **àmbits d'actuació**:

A. Conscienciació de la igualtat d'oportunitats a nivell intern.



Conciliació de la vida laboral i personal

B. Promoció de la salut dels/les treballadors/es, tot considerant les particularitats de gènere.



Condicions de treball

C. Fomentar, en l'àmbit del CSA, la sensibilització en relació amb la igualtat.



Assetjament i discriminació

D. Impulsar accions de difusió en l'àmbit de la igualtat.



Representativitat de gènere

E. Impulsar accions de difusió en l'àmbit de la igualtat.



Formació



V. Mesures per a la igualtat

En aquest capítol es presenten la totalitat de les mesures per aconseguir millor aquells aspectes detectats en la diagnosi inicial del Pla d'Igualtat, que han estat aprovades per la Comissió Paritària d'Igualtat pels exercicis 2022 a 2025 i associades a cadascun dels objectius proposats.

Amb caràcter previ recollim una relació codificada de les mateixes:

OBJECTIU GENERAL		CODI	MESURA
A	Consciència de la igualtat a nivell intern	M_01	Mantenir informades a les persones treballadores amb permisos per naixement de fill/a, excedències i/o baixes de llarga durada sobre temes formatius del serveis i de la Institució.
		M_02	Promoure reunions que facilitin la conciliació
		M_03	Procurar fixar els horaris de les accions formatives tot considerant la conciliació de la vida familiar i laboral.

OBJECTIU GENERAL		CODI	MESURA
B	Promoure la prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere	M_05	Refermar, difondre i aplicar la perspectiva de gènere en la Salut Laboral.
		M_06	Analitzar els resultats dels exàmens de salut i/o altres proves/diagnòstics que se realitzen als professionals del CSA amb perspectiva de gènere.



OBJECTIU GENERAL	CODI	MESURA
C Fomentar, en l'àmbit del CSA, la sensibilització en relació amb la igualtat i la utilització d'un llenguatge no sexista	M_07	Manual d'ús del llenguatge no sexista
	M_08	Modificar i redreçant, si s'escau, els processos, protocols, normatives, maneres de fer, etc. Que presentin mancances quan a qüestions d'igualtat.
	M_14	Actes específics per commemoració Dia Internacional contra la violència de gènere i Dia mundial de la dona i LGTBI.

OBJECTIU GENERAL	CODI	MESURA
D Impulsar accions de difusió en l'àmbit de la igualtat	M_10	Actualització de l'espai dedicat a la igualtat de la intranet.
	M_11	Difusió del IV Pla.
	M_12	Revisió i actualització del Procediment d'Incidents hostils (inclou el Protocol de Prevenció i Abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe).
	M_13	Implantació d'un ítem de valoració positiva, en contractes amb proveïdors, de la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.





OBJECTIU GENERAL	CODI	MESURA
E Garantir la formació en igualtats d'oportunitats i afavorir la formació al voltant de la igualtat de gènere	M_04	Incrementar el nombre de dones entre les persones conferenciants i convidades als actes institucionals (interns i externs).
	M_09	Curs on-line a fi d'adquirir habilitats, recursos i tècniques per evitar qualsevol índex de discriminació.





Per tal de facilitar l'anàlisi i comprensió de les mesures incorporades al Pla, cadascuna d'elles s'ha recollit en una fitxa amb el model de dades següent:

CODI	M_02	Codi numèric assignat a la mesura
NOM DE LA MESURA		
OBJECTIU		
Finalitat buscada amb la mesura		
DESCRIPCIÓ		
Breu resum del contingut de la mesura		
Objectiu/s del Pla que pretén assolir		
A qui es dirigeix	DESTINATARIS	ÀMBIT D'ACTUACIÓ
		OBJS.
		A
ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT
Llarg termini	☐	Alt
Mitjà termini	☒	Mitjà
Curt termini	☐	Baix
		Indicadors operatius per al seguiment de la implantació de la mesura
DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS
Alta	☐	Durada
Mitjana	☒	Cost
Baixa	☐	Recursos
		Implantació mitjana
		Implantació amb Recursos Interns
		Implantació amb suport extern
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
Departament que es responsabilitzarà de la implantació de la mesura	Departament que col·laborarà en la implantació de la mesura	Data/període aproximat en el que es durà a terme la implantació

ÀMBIT TEMPORAL

Fa referència al termini de temps necessari per a materialitzar el resultat/impacte de la implantació de la mesura

Llarg termini



Més de 2 anys

Mig termini



1 any - 2 anys

Curt termini



6 mesos - 1 any

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

Especifica l'àrea d'actuació a la qual es refereix la mesura, d'acord amb la classificació recollida en el diagnòstic de situació del CSA en matèria d'igualtat i adaptada segons el RDL 6/2019 d'1 de març de 2019.



**IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT**

Representa el valor/ importància que representa la mesura
per a l'evolució de la igualtat al CSA

Alt

Compleix 2 d'aquestes tres premisses :

- Suposa un elevat impacte en un dels indicadors clau seleccionat per a mesurar l'assoliment dels objectius del Pla.
- Té una visibilitat interna o externa substancial en algun dels àmbits avaluats/analitzats en el diagnòstic.
- Una modificació qualitativa substancial per als col·laboradors destinataris en algun d'aquests àmbits.

Mitjà

Compleix 1 d'aquestes tres premisses :

- Suposa un elevat impacte en un dels indicadors clau seleccionat per a mesurar l'assoliment dels objectius del Pla.
- Té una visibilitat interna o externa substancial en algun dels àmbits avaluats/analitzats en el diagnòstic.
- Una modificació qualitativa substancial per als col·laboradors destinataris en algun d'aquests àmbits.

Baix

Repercuteix de manera molt indirecta en l'evolució dels indicadors i no és una mesura amb gran visibilitat o repercussió qualitativa substancial en matèria d'igualtat.

**DIFICULTAT
D'IMPLANTACIÓ**

Representa la combinació de temps i recursos necessaris per a la
seva implantació

Quan el cost i durada siguin diferents es considerarà que la dificultat d'implantació es correspon amb la del paràmetre més alt

Alta

Quan el cost i durada o algun dels 2 paràmetres són alts

Mitjana

Quan el cost i durada o algun dels 2 paràmetres són mitjans
(sempre que cap no sigui alt)

Baixa

Cost i durada baixos

TEMPS I RECURSOS

Estimació de temps i cost d'implantació

Durada

Implantació llarga – Més de 1 any
Implantació mitjana – De 6 mesos a un any
Implantació curta – Menys de 6 mesos

Cost

Alt – Més de 100.000 euros
Mitjà – 50.000- 100.000 euros
Baix – Menys de 50.000 euros

En la mesura del que sigui possible, s'ha incorporat el cost aproximat que suposaria la implantació de la mesura.

Recursos

Implantació amb Recursos Interns
Implantació amb suport extern

Aquest camp fa referència a si la implantació de la mesura es portarà a terme només amb recursos interns o si es comptarà amb suport extern.





CODI

M_01

Mantenir informades a les persones treballadores amb permisos per naixement de fill/a, excedències i/o baixes de llarga durada sobre temes formatius dels Serveis i de la Institució

OBJECTIU

Promoure la conciliació de la vida personal, laboral i familiar en tots els àmbits. Promoure la coresponsabilitat.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Elabora, desenvolupa i/o amplia polítiques encaminades a l'augment de la coresponsabilitat que ja existeixen a l'organització.
- ☐ Incorporar dins de les comunicacions formatives a les persones treballadores amb permisos per naixement de fill/a, excedències i/o baixes de llarga durada sobre tota la informació emesa tant institucional, comunicativa o de formació.

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBJS.

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

☐ Conciliació de la vida laboral i familiar

A

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☐

Mig termini

☒

Mitjà

☒

Curt termini

☐

Baix

☐
☐ Nre. de persones informades
DIFICULTAT
D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació mitjana

Mitjana

☒

Cost

Baix

Baixa

☐

Recursos

☒ Implantació amb Recursos Interns

☐ Implantació amb Suport Extern
RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ
☐ RRHH

☐ Àrea de Formació i Comunicació

☐ Mitjana



CODI

M_02

Promoure reunions amb horaris que facilitin la concialció.

OBJECTIU

Promoure millores horàries que facilitin la conciliació familiar i laboral d'homes i dones, sensibilitzant al personal. Utilitzar la comunicació com a element educatiu per a contribuir a la consolidació d'una cultura responsable.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Realització d'una campanya de difusió per promocionar l'establiment de les reunions en horaris conciliadors.
- ☐ Creació d'un baner per a difondre els objectius i les recomanacions de la campanya.
- ☐ Es valorarà la possibilitat de col·locar impressions del baner a les diferents sales de reunions del CSA.

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBS.

☐ Tots els treballadors del CSA☐ Conciliació de la vida laboral i personal

A

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☐

Mitjà termini

☒

Mitjà

☒

Curt termini

☐

Baix

☐☐ Nre. De reunions realitzades i horaris.DIFICULTAT
D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació mitjana.

Mitjana

☒

Cost

Baix

Baixa

☐

Recursos

☒ Implantació amb Recursos Interns☐ Implantació amb Suport ExternRESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ☐ Comissió d'Igualtat /RRHH☐ Tots/es els comandaments,
Comunicació☐ Mitjana



CODI M_03

Procurar fixar els horaris de les accions formatives tot considerant la conciliació de la vida familiar i laboral.

OBJECTIU

Fomentar la formació de les dones i la seva presència com a creadores de la cultura corporativa de gènere.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Realització d'una campanya de difusió entre els diferents responsables, membres de les comissions, comitès, grups de treball,....
- ☐ Creació d'un baner a la intranet per a difondre els objectius i les recomanacions de la campanya.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA		☐ Conciliació de la vida laboral i familiar		A

ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATERIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini	☐	Alt	☐	☐ Nre. responsables, membres de les comissions, comitès, grups de treball informats.
Mig termini	☐	Mitjà	☒	
Curt termini	☒	Baix	☐	

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS	
Alta	☐	Durada	Implantació mitjana
Mitjana	☒	Cost	Baix
Baixa	☐	Recursos	☒ Implantació amb Recursos Interns ☐ Implantació amb suport extern

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COLABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ Agent d'Igualtat	☐ Formació	☐ Mitjana



CODI

M_04

Incrementar el nombre de dones entre les persones conferenciants i convidades als actes institucionals (interns i externs).

OBJECTIU

Promoure la participació de les dones com a agents implicades en el desenvolupament i millora del CSA.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Tendir, tant com sigui possible, la representació de la dona entre les persones conferenciants i formadores convidades en actes del CSA, tant interna com extern.
- ☐ Afavorir als docents, formadors,... del gènere femení.

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBJS.

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

☐ Formació.

E

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☐

Mig termini

☒

Mitjà

☒

Curt termini

☐

Baix

☐
☐ Nre. de persones a les que s'entrega.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació mitjana

Mitjana

☐

Cost

Baix

Baixa

☒

Recursos

☒ Implantació amb Recursos Interns

☐ Implantació amb Suport Extern
RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ
☐ Agent d'igualtat/Formació

☐ Formació i Comunicació

☐ Mitjana



CODI M_05

Refermar, difondre i aplicar la perspectiva de gènere en la Salut Laboral

OBJECTIU

Refermar, difondre i aplicar la perspectiva de gènere la Salut Laboral, aplicant la perspectiva de gènere en els resultats dels exàmens de salut i assessorant a la Comissió d'Igualtat en temes de Salut Laboral

DESCRIPCIÓ

- ☐ Refermar amb polítiques d'igualtat la perspectiva de gènere en Salut Laboral.
- ☐ Aplicar la perspectiva de gènere en els exàmens de salut.
- ☐ Assessorament a la Comissió d'Igualtat en temes de Salut Laboral

DESTINATARIS

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

☐ Representativitat de gènere.

OBJE.

B

ÀMBIT TEMPORAL

Llarg termini

☐

Mitjà termini

☒

Curt termini

☐IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

Alt

☐

Mitjà

☒

Baix

☐

INDICADORS ASSOCIATS

- ☐ Nre. de vegades que s'ha demanat assessorament
- ☐ Informe en clau de gènere dels informes de salut.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

Alta

☐

Mitjana

☐

Baixa

☒

TEMPS I RECURSOS

Durada

Implantació mitjana

Cost

Baix

Recursos

Implantació amb Recursos Interns

☒

Implantació amb Suport Extern

☐RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓ☐ PRL i Salut LaboralCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓ☐ Agent d'IgualtatDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ☐ Mitjana



CODI

M_06

Analitzar els resultats dels exàmens de salut i/o altres proves/diagnòstics que se realitzen als professionals del CSA amb perspectiva de gènere

OBJECTIU

Analitzar els resultats dels exàmens de salut i/o altres proves/diagnòstics que se realitzen als professionals del CSA amb perspectiva de gènere

DESCRIPCIÓ

- ☐ Analitzar els resultats dels exàmens de salut i/o altres proves/diagnòstics que se realitzen als professionals del CSA amb perspectiva de gènere

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBJE.

- ☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

- ☐ Representativitat de gènere.

B

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☐

Mitjà termini

☒

Mitjà

☒

Curt termini

☐

Baix

☐

- ☐ Nre. de vegades que s'ha demanat assessorament
- ☐ Informe en clau de gènere dels informes de salut.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació mitjana

Mitjana

☐

Cost

Baix

Baixa

☒

Recursos

☒ Implantació amb Recursos Interns

☐ Implantació amb Suport Extern
RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ

- ☐ PRL i Salut Laboral

- ☐ Agent d'Igualtat

- ☐ Mitjana



CODI

M_07

Manual d'ús del llenguatge no sexista.

OBJECTIU

Garantir la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori al CSA, en tots els documents interns/externs que es realitzen.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Fer un manual d'ús del llenguatge no sexista, d'acord amb les indicacions i pautes que recull la "Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat".

DESTINATARIS

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

☐ Assetjament i discriminació

OBJS.

C

ÀMBIT TEMPORAL

Llarg termini

☐

Mitg termini

☒

Curt termini

☐
IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

Alt

☐

Mitjà

☒

Baix

☐

INDICADORS ASSOCIATS

☐ Manual d'ús del llenguatge no sexista.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

Alta

☐

Mitjana

☐

Baixa

☒

TEMPS I RECURSOS

Durada

Implantació baixa

Cost

Baix

Recursos

Implantació amb Recursos Interns

☒

Implantació amb Suport Extern

☐
RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓ

☐ Agent d'Igualtat

COL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓ

☐ Direcció de RH i Responsable RSC

DATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ

☐ Mitjana



CODI

M_08

Modificar i redreçant, si s'escau, els processos, protocols, normatives, maners de fer, etc que presentin mancances quan a qüestions d'igualtat.

OBJECTIU

Treballar per al disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques de gènere.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Garantir la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori al CSA tant a nivell intern com extern.
 - ☐ Creació d'una comissió de llenguatge no sexista ni discriminatori que revisi la documentació que general el CSA i quan detecti la utilització incorrecte ho comuniqui als generadors de la informació.

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBJS.

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

☐ Assetjament i discriminació

C

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☐

Mig termini

☒

Mitjà

☐

Curt termini

☐

Baix

☒
☐ Nre. De documents revistats

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació baixa

Mitjana

☐

Cost

Baix

Baixa

☒

Recursos

☒ Implantació amb Recursos Interns

☐ Implantació amb Suport Extern
RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ
☐ Comissió d'Igualtat

☐ Comunicació, RRHH

☐ Mitjana



CODI

M_9

Curs on-line a fi d'adquirir habilitats, recursos i tècniques per evitar qualsevol índex de discriminació.

OBJECTIU

Iniciació a la formació en matèria d'igualtat, en format on-line, oberta a tots/es els/les Professionals del CSA que estiguin interessats en aprofundir en aquesta matèria.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Fer una edició anual, que pugui donar sortida a totes les demandes dels professionals.
- ☐ Oferir formació en matèria d'igualtat del sector sanitari.
- ☐ Explicar el funcionament de la Comissió d'igualtat, el Pla d'igualtat i el desenvolupament de les diverses accions que s'estan fent.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA		☐ Formació		E

ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini	☐	Alt	☒	☐ Nre. de cursos. ☐ Nre de professionals formats.
Mig termini	☒	Mitjà	☐	
Curt termini	☐	Baix	☐	

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	TEMPS I RECURSOS	
Alta	Durada	Implantació baixa
Mitjana	Cost	Baix
Baixa	Recursos	☒ Implantació amb Recursos Interns ☐ Implantació amb Suport Extern

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ Agent d'igualtat	☐ DRH; Formació	☐ Mitjana



CODI

M_10

Actualització de l'espai dedicat a la igualtat de la intranet.

OBJECTIU

Manteniment i actualització de l'àrea d'igualtat de la intranet.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Donar a conèixer tota la informació referent al funcionament de l'Àrea d'Igualtat.
- ☐ Informar a tot el personal sobre les mesures d'igualtat i fomentar la participació directa dels/les treballadors/es.
- ☐ Difusió de l'execució de les accions recollides al Pla d'Igualtat.

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBJS.

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA☐ Representativitat de gènere

D

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☒

Mitjani

☒

Mitjà

☐

Curt termini

☐

Baix

☐☐ Nre d'actualitzacions realitzades.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació baixa

Mitjana

☐

Cost

Baix

Baixa

☒

Recursos

Implantació amb Recursos Interns

☒

Implantació amb Suport Extern

☐RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ☐ Agent d'Igualtat☐ Direcció de RH, Comissió d'Igualtat☐ Mitjana



CODI

M_11

Difusió del Pla d'igualtat i les mesures en l'àmbit d'igualtat.

OBJECTIU

Transmetre als/a les Professionals tota la informació relativa al Pla d'igualtat per tal de donar a conèixer les novetats incorporades en aquest nou pla.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Facilitar el coneixement de l'actual Pla d'igualtat.
- ☐ Millorar les vies de comunicació per transmetre el coneixement del pla.

DESTINATARIS

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

☐ Representativitat de gènere

OBJS.

D

ÀMBIT TEMPORAL

Llarg termini

☐

Mitj termini

☒

Curt termini

☐IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

Alt

☒

Mitjà

☐

Baix

☐

INDICADORS ASSOCIATS

☐ Nre. de documents de difusió emesos

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

Alta

☐

Mitjana

☐

Baixa

☒

TEMPS I RECURSOS

Durada

Implantació baixa

Cost

Baix

Recursos

Implantació amb Recursos Interns

☒

Implantació amb Suport Extern

☐RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓ☐ Agent d'igualtatCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓ☐ Direcció de Persones, Direcció
Econòmic-financera,DATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ☐ Mitjana



CODI M_12

Revisió i actualització del Procediment d'Incidents hostil (inclou el Protocol de Prevenció i Abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe).

OBJECTIU

Actualitzar procediment d'actuació en els casos d'incidents hostils i específicament els d'assetjament moral, per raó de gènere o per qualsevol causa que pugui ser considerada com a discriminatòria.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Revisar i actualitzar el Procediment d'Incidents Hostils per a adaptar-ho a les necessitats actuals del CSA.
- ☐ Realització d'un pla de comunicació per a divulgar el procediment a tots/es els/les treballadors/es del CSA

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA		☐ Representativitat de gènere.		D

ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini	☐	Alt	☒	☐ Nre. de persones informades
Mig termini	☐	Mitjà	☐	
Curt termini	☒	Baix	☐	

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	TEMPS I RECURSOS	
Alta	☐	Durada Implantació baixa
Mitjana	☒	Cost Baix
Baixa	☐	Recursos Implantació amb Recursos Interns ☒ Implantació amb Suport Extern ☐

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ PRL i Salut Laboral	☐ Direcció de Persones i Talent	☐ Baixa



CODI

M_13

Implantació d'un ítem de valoració positiva, en contracte amb proveïdors, de la seva situació sobre política d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

OBJECTIU

Inclusió com a valoració que les empreses que presentin ofertes a concursos convocats pel CSA tinguin un compromís cap a la igualtat d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Incloure, com a un aspecte valorable i no imprescindible, l'existència d'un pla d'igualtat en les empreses que presentin ofertes a concursos convocats pel CSA

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBJS.

☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

☐ Representativitat de gènere

D

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☒

Mitjà termini

☒

Mitjà

☐

Curt termini

☐

Baix

☐

- ☐ Elaboració del paràgraf a incloure als plecs
- ☐ Informació a les persones responsables de l'àrea de concursos.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació baixa

Mitjana

☐

Cost

Baix

Baixa

☒

Recursos

☒ Implantació amb Recursos Interns

☐ Implantació amb Suport Extern
RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ

☐ Agent d'Igualtat

☐ Direcció de Persones, Direcció Economicofinancera, Responsable RSC

☐ Mitjana



CODI

M_14

Actes específics per commemoració Dia Internacional contra la violència de gènere, Dia mundial de la dona i LGTBI.

OBJECTIU

- ☐ Organització d'actes específics per commemorar el Dia Internacional contra la violència de gènere, el dia mundial de la dona i el dia mundial contra del LGTBI per consciència de tot el personal.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Realització d'actes i exposició al hall de l'hospital, Cap Nord i Salut Mental per commemorar aquestes dades i conscienciació de tot el personal.

DESTINATARIS

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

OBS.

- ☐ Tots/es els/les treballadors/es del CSA

- ☐ Assetjament i discriminació

C

ÀMBIT TEMPORAL

IMPACTE EN MATÈRIA
D'IGUALTAT

INDICADORS ASSOCIATS

Llarg termini

☐

Alt

☒

Mitjà

☒

Mitjà

☐

Curt termini

☐

Baix

☐

- ☐ Elaboració del paràgraf a incloure als plecs
- ☐ Informació a les persones responsables de l'àrea de concusos.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

TEMPS I RECURSOS

Alta

☐

Durada

Implantació baixa

Mitjana

☐

Cost

Baix

Baixa

☒

Recursos

Implantació amb Recursos Interns

☒

Implantació amb Suport Extern

☐
RESPONSABLE
DE LA IMPLANTACIÓCOL·LABORADORS NECESSARIS
PER A LA IMPLANTACIÓDATA APROXIMADA
D'IMPLANTACIÓ

- ☐ Agent d'Igualtat

- ☐ Comunicació i Formació

- ☐ Mitjana



VI. Implantació i avaluació del Pla

VI. Implantació i avaluació

Salut/



Consorci Sanitari
de l'Anoia

Un cop implantat el Pla d'Igualtat es realitzarà un seguiment per controlar l'execució de les accions en la forma i termini definits, i els resultats aconseguits.

El seguiment i avaluació es realitzarà mitjançant l'anàlisi a tres nivells:

-  Avaluació de la correcta execució de les accions durant el procés d'implantació.
-  Avaluació del grau d'assoliment dels objectius fixats.
-  Revisió de la comunicació interna: efectivitat dels canals d'informació i comunicació utilitzats per a difondre informació relativa a la igualtat d'oportunitats.

Temporització:

Es faran dos seguiments cada any, al primer semestre de cada any de vigència del Pla i, l'altra al segon semestre de cada any.

Per fer l'avaluació s'omplirà la següent fitxa/model:

Fitxa de Seguiment accions/assoliments objectius

Nom de l'acció:

Núm.:

Data d'inici:

Data prevista finalització:

Persones destinatàries:

Responsable de la implantació:

Aspectes a destacar:

Suggeriments de millora:

Grau assoliment dels objectius:





VII. Aprovació del Pla 2022-2025

(04/2024)

ACTA DE REUNIÓ ENTRE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT I LA DIRECCIÓ DE L'EMPRESA, el dia 18 d'abril de 2024

Assistents:

D'una banda, i en Representació del Consorci Sanitari de l'Anoia, la Sra. Cristina Campoy i Artigas com a Cap de Gestió de Persones i el Sr. Xavier Magrans i Grau com a Director de Persones i Talent.

D'un altra banda, i en Representació de les diferents seccions sindicals presents en els diferents Comitès d'Empresa i Delegats de Personal del Consorci Sanitari de l'Anoia, que representen a la totalitat de les seccions sindicals i a tots els membres dels Comitès d'Empresa:

- APF. Dra. Susan Otero Acedo
- CC.OO. Sr. Gregorio Ortega Iruela
- SATSE. Sra. Silvia Gualda Cuevas
- Sindicat de Metges de Catalunya. Dra. Isabel Zambudio Ato i Jorge Hector Galetar Giovanninni
- USAE. Maria Dolores Holgado Morales i Casilda Morente Lopez
- Sindicat d'Infermeres de Catalunya. Marc Lasa Saumell

Ambdues parts, es reconeixen mútuament i recíprocament capacitat legal necessària per aquest acte i subscriuen el present acord totes les diferents seccions sindicals que ostenten el 100% de la Representació dels membres dels comitès d'empresa i delegats de personal present al Consorci Sanitari de l'Anoia.

Lloc : Sala de Direcció

S'inicia la sessió a les 12.00 hores

Una vegada revisat i acceptat per part de la Representació legals dels treballadors de les diferents seccions sindicals es procedeix a la signatura del Pla d'Igualtat i del Protocol i mesures davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere del Consorci Sanitari de l'Anoia.

La Direcció procedirà a fer el Registre oficial corresponent del Pla d'igualtat i del Protocol i mesures davant l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere del Consorci Sanitari de l'Anoia.


Signat:
La Direcció

El Comitè d'Empresa



Acció positiva

- Són mesures específiques, a favor de les dones, per a corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret a la igualtat.

Agent d'igualtat

- Aquell professional l'objectiu del/la qual és l'anàlisi, intervenció i avaluació de situacions discriminatòries per raó de gènere, incorporant al seu àmbit d'actuació el desenvolupament de polítiques d'igualtat i implementació de plans d'actuació la finalitat dels quals és la promoció, incorporació i desenvolupament de les dones en totes les esferes de la vida.

Assetjament sexual

- Qualsevol comportament verbal o físic de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, denigrant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe

- Qualsevol comportament que es produeix en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, denigrant o ofensiu.
- El condicionant d'un dret o una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera un acte de discriminació per raó de sexe.

Bretxa salarial de gènere

- Diferències salarials entre dones i homes, tant en l'exercici de treballs iguals com la produïda en els treballs "feminitzats".



Conciliació

- Suposa propiciar les condicions per a aconseguir un adequat equilibri entre les responsabilitats personals, familiars i laborals.

Discriminació salarial

- Situació en què persones que fan feines iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

Feina d'igual valor

- Es considera feina d'igual valor aquella que duen a terme dues persones i que té contingut diferent, requereix capacitats o qualificacions diferents i s'exerceix en condicions diferents, però que és igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració.

Igualtat de sexe

- La igualtat de sexe s'entén com una relació d'equivalència en el sentit que les persones tenen el mateix valor, independentment dels caràcters o actituds que se'ls associen per ser dones o homes.

Pla d'igualtat

- Els plans d'igualtat fixaran els objectius d'igualtat a aconseguir, 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.

Segregació ocupacional

- Té lloc quan es produeix una concentració de dones i d'homes en determinades activitats i ocupacions de tal manera que les dones es veuen relegades a llocs de treball inferiors i tenen accés un nombre més reduït de professions.

