



Pla d'Igualtat d'Oportunitats 2009-2011

Mesures per a la Igualtat

Per un hospital

confortable

Març de 2010

“El concepte de responsabilitat social ha de ser aplicat des del respecte al diàleg social i al principi d’igualtat de tracte, estabilitat en l’ocupació generada per l’activitat desenvolupada i el foment del desenvolupament dels seus professionals.”

Codi de bon govern del CSA

Índex

I. Introducció

II. Mesures per a la Igualtat

III. Implantació i avaluació del Pla

IV. Aprovació del Pla

El 3 de març de 2007 es va promulgar la Llei Orgànica 3/2007 que té com a objectiu fonamental fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes “en qualsevol dels àmbits de la vida”.

En relació amb l'àmbit laboral, l'article 45.1 d'aquesta Llei estableix que “les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes..”. A l'apartat 2 del mateix precepte s'estableix que “en el cas de les empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat (...) hauran d'adreçar-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat”.

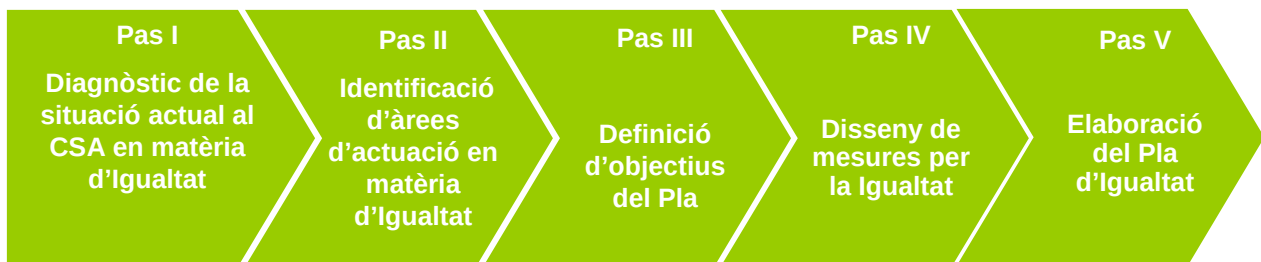
Per part seva, l'article 46 disposa que “els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

“Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”

Aquest document aconsegueix l'esmentat precepte i recull el Pla d'igualtat del Consorci Sanitari de l'anoia (en endavant CSA).



La elaboració del present Pla d'Igualtat s'ha dut a terme d'acord amb el següent procés:



PAS I

Com a punt de partida, s'ha desenvolupat un diagnòstic exhaustiu de la situació actual en matèria d'igualtat. En aquest diagnòstic, s'han analitzat cadascun dels següents àmbits, els resultats dels quals resumim a continuació (per ampliar la informació veure l'Informe Diagnòstic).

Cultura, Compromís i Polítiques d'Igualtat d'Oportunitats

-  En el Codi de Bon Govern definit per el CSA, en destaquen el principi d'igualtat de tracte, però no fan cap menció a les relacions entre col·laboradors, per això és aconsellable incloure aquest concepte en els principis rectors del Consorci i ampliar l'abast del Codi Ètic.
-  L'any 2007 el CSA va elaborar un diagnòstic de sostenibilitat on fa referència de forma explícita en el capítol 6.6 a la Diversitat i Igualtat d'Oportunitats.
-  Existeix un posicionament intern en matèria d'igualtat d'oportunitats en les polítiques que regeixen alguns dels processos definits per Recursos Humans.
-  En tots els casos, les mencions a la igualtat van més enllà del gènere: el Consorci es posiciona en contra de qualsevol tipus de desigualtat o discriminació (i.e. origen, raça, etc.)
-  No obstant, al CSA no existeixen a data d'avui, accions o plans formals, enfocats de forma concreta, a la consecució de la igualtat efectiva entre dones i homes (Plans d'Igualtat, Decàleg de bones pràctiques en matèria d'igualtat, ...).

Responsabilitat Social Corporativa

- + A nivell corporatiu, el CSA mostra un posicionament formal en matèria de responsabilitat social corporativa.
- + 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. Entre altres, cedeixen equipament a organitzacions no governamentals i realitza a Ràdio Igualada un espai per parlar de salut, benestar i temes d'interès públic en el que participen professionals del Consorci.
- + Cal destacar la sensibilitat del CSA, envers a la responsabilitat medi ambiental i la sostenibilitat, ja que en els últims tres anys hi ha una tendència de reducció del consum d'aigua i energia per superfície alhora que s'està introduint tecnologia estalviadora on és necessari. En l'actualitat han introduït plaques solars, han substituït el paper blanc per al reciclat i tenen mesuradors d'humitat per no consumir aigua en el rec automàtic entre altres iniciatives.
- + No obstant, no existeixen fins avui, accions o projectes orientats de forma específica a la promoció i sensibilització interna o externa en matèria d'igualtat de gènere.
- + En qualsevol cas, la LO 3/2007 de 22 de Març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, atorga a aquestes accions de RS un caràcter voluntari.

Imatge i Comunicació. Llenguatge

- + La imatge transmesa tant al web com en els anuncis de premsa (selecció) i als comunicats interns, no pot ser considerada discriminatòria.
- + Tant en les comunicacions internes com externes, els aspectes detectats deriven de la utilització normal i acceptada del llenguatge, en que es considera el masculí com un terme no marcat i que no exclou el femení.
- + Es podria considerar que existeixen incidències puntuals com la tendència a considerar determinats llocs de treball amb terminologia exclusivament masculina o femenina (metge i mosso de magatzem vers infermera i llevadora) o la utilització excessiva de titulacions en gènere masculí (diplomàt). No obstant, RAE no recull com a obligatòria la utilització de la terminologia neutra, tan sols proposa el desdoblament de gènere en aquells casos en què la seva absència es pugui interpretar com a discriminatòria.



Representativitat de gènere

-  En termes generals, la representació de les dones (plantilla física) al CSA és majoritària i es troba fora de l'equilibri; aquest col·lectiu representa en termes percentuals un 70% enfront d'un 30% d'homes. Tot i així, les dades es mantenen alineades amb el 73,3%*** de mitjana d'ocupació femenina en el sector sanitari espanyol (Estadística INE del primer trimestre 2009).
-  Si analitzem les proporcions per àrees, veiem que en tots els casos, excepte en les àrees de sistemes d'informació i àrea mèdica, la proporció de dones supera la dels homes.
Serveis generals mostra un pes significatiu de les dones, concretament del 87% en contraposició amb el 13% d'homes i a la divisió d'infermeria el col·lectiu femení està representat amb un 78% i els homes representen tan sols el 22%.
-  Respecte a la distribució de la plantilla per grups professionals, cal tenir present que, tres grups mostren una alineació amb l'equitat marcada per la llei, són la direcció amb un 50% de dones, el grup 1 amb un 41% de dones, el grup 6 (Oficis) amb un 52%. La resta de grups professionals es mostren força feminitzats, no existint doncs, equilibri entre el gènere femení i masculí.
-  Les dades de representativitat relatives als professionals sanitaris són de difícil influència per part del Consorci, ja que vénen donades pel propi mercat laboral del sector sanitari. No obstant, des de l'entitat sí que es pot incidir en millorar la representativitat en els grups de gestió o administració en els que s'observen predominis de gènere.

7

Processos de Gestió de RRHH



-  Després d'analitzar els principals processos de gestió de recursos humans en clau de gènere i d'acord amb la informació disponible, no s'han advertit criteris o pràctiques discriminatòries.
-  Seria convenient continuar treballant per tal d'assolir una cultura d'igualtat en la gestió de persones i una situació d'igualtat efectiva al CSA. Seria positiu tenir explicitat en cada procés la posició que la institució adopta sobre la igualtat d'oportunitats, tal i com s'ha fet en el document de política de reclutament, selecció i acollida del personal nouvingut.

Les polítiques i processos en l'àmbit de RRHH es caracteritzen per la neutralitat i les dades analitzades no permeten concloure desigualtats en les oportunitats dels treballadors. No obstant, no existeixen polítiques concretes per promocionar la igualtat de gènere, la qual cosa no permet corregir els desequilibris de representativitat en les divisions, àmbits o grups professionals on es detecten desigualtats.

3

Processos de Gestió de RRHH



- ✚ Els **grups de gestió**, on l'entitat pot incidir per tal d'equilibrar la representativitat, mostren una **tendència negativa**, en tant la contractació segueix afavorint el gènere que es troba més representat.
- ✚ Pel que fa a la gestió de la informació, **la majoria de les dades es desglossen per gènere, ara bé, cal potenciar aquesta distribució per gènere** en aspectes clau com la formació, desvinculació, les promocions, les dades d'absentisme, etc.

Política retributiva

- ✚ La política retributiva s'estructura segons el marc de classificació del Conveni Col·lectiu dels Hospitals de la XHUP, que defineix clarament els criteris d'assignació dels professionals a cadascun dels grups professionals pactats.
- ✚ El CSA aplica criteris objectius i transparents per fixar la retribució dels seus col·laboradors.
- ✚ L'aplicació d'aquests criteris i la clara definició del marc de classificació constitueixen una magnífica garantia d'igualtat i no discriminació en el sistema retributiu del CSA.
- ✚ Constatem que els principis de la política retributiva són presents a l'estructura i funcionament del sistema retributiu.



Condicions de treball

- ✚ No existeixen al Consorci condicions de treball diferents per a homes i dones (tipologia de contractes, assignació d'espai físic, etc.)
- ✚ 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.
- ✚ Es compleixen i superen les modificacions de la LO 3/2007 en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.



Condicions de treball

- ✚ El CSA fa menció expressa en l'Informe de Sostenibilitat de l'any 2007 a la Conciliació i Beneficis Socials (capítol 6.3).
- ✚ L'entitat ofereix a les seves treballadores i treballadors diversos beneficis socials, alguns dels quals van més enllà del que estableix el conveni: descomptes en l'adquisició de bolquers, ajuts per a la realització d'estudis, permisos no retribuïts, pàrquing, descomptes en el rentat de cotxes, habitació individual per els treballadors i preu especial en assistència mèdica privada.
- ✚ Amb l'objectiu de fomentar l'equilibri entre la vida personal i laboral, CSA ha augmentat en 1 hora el temps de lactància retribuïda previst legalment, i ofereix a tots els treballadors/res un import anual per als fills i filles escolars.
- ✚ No obstant, el Consorci no té formalitzada cap política al respecte, per tant, és necessari establir procediments i processos orientats al desenvolupament d'una cultura organitzativa que valori i incideixi en polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar.



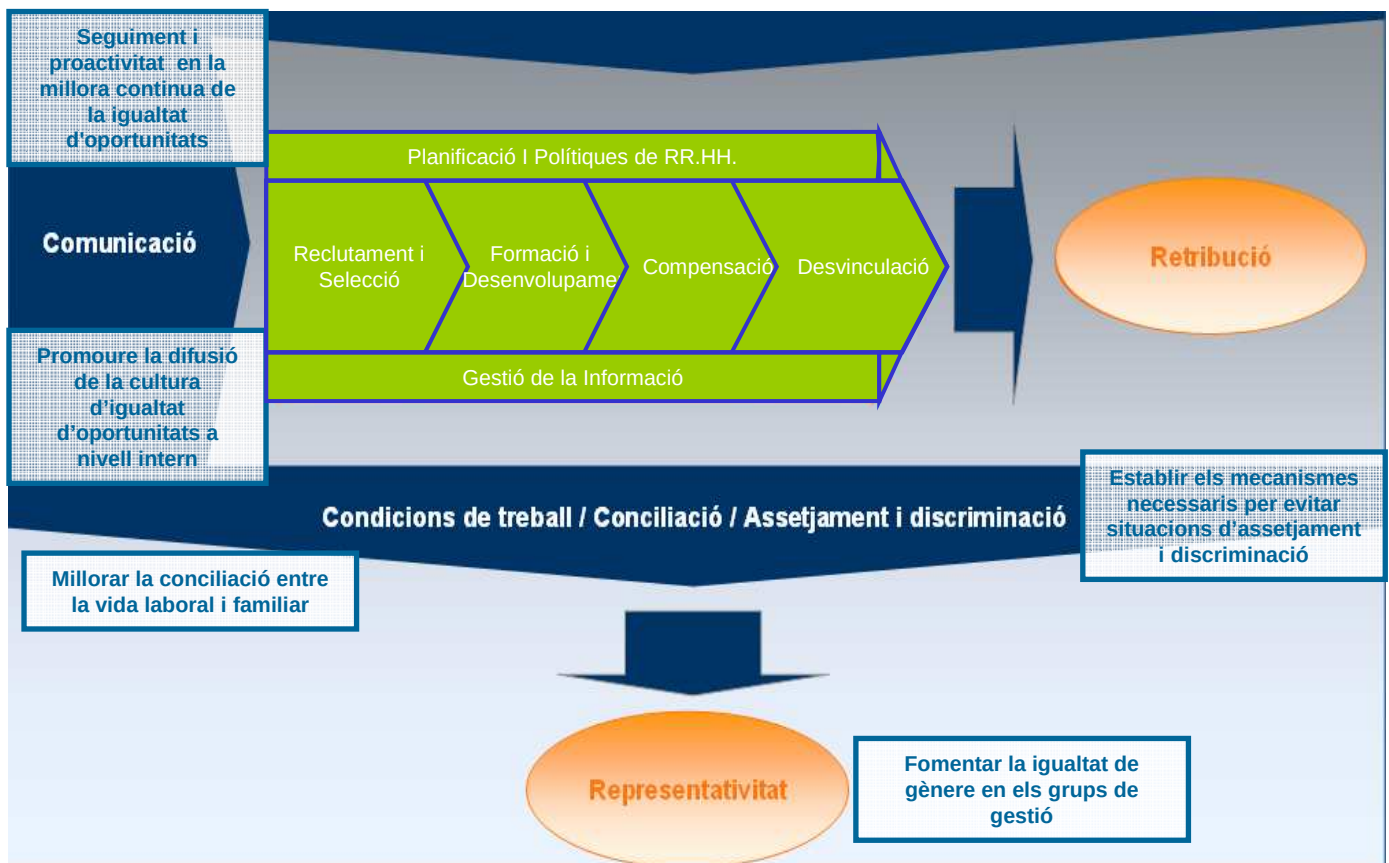
Assetjament i Discriminació

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 esborrany del Codi Ètic.

No existeix a nivell intern cap política explícita ni formalitzada relativa a l'assetjament sexual o per raó de sexe entre treballadors.

Seria convenient recollir i transmetre les definicions d'assetjament i discriminació establertes a la Llei i amb les descripcions casuístiques que s'hi refereixen, així com introduir mesures encaminades a la prevenció de l'assetjament en el treball.

Objectius y accions



En general, les dades contrastades en el desenvolupament del Pla reflecteixen una realitat caracteritzada per:

- la inexistència de desigualtats significatives en els processos de RRHH (desenvolupament, formació, condicions de treball, etc.),
- la neutralitat/no discriminació en els criteris i processos per a la gestió de persones de CSA,
- la necessitat de millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar,
- l'absència de polítiques i procediments formalitzats per a evitar l'assetjament i la discriminació.

PAS II

S'han identificat una sèrie d'àmbits en els quals és possible avançar i millorar per a aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes al CSA.

PAS III

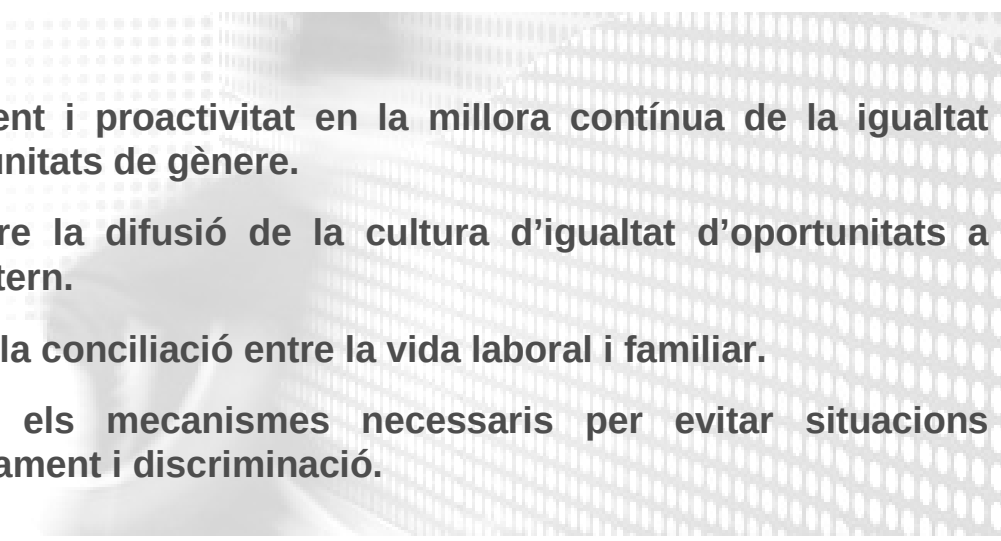
A partir d'aquests àmbits s'han indicat una sèrie d'objectius que són els recollits en aquest Pla. Per donar suport a l'assoliment dels objectius establerts s'han proposat un conjunt de mesures que s'incorporaran al Pla.

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

En aquest sentit, en funció dels resultats positius presentats per l'esmentat diagnòstic, s'estableix com a **fita del Pla d'Igualtat del CSA:**

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

Aquesta fita s'articularà a través de l'assoliment dels següents **objectius operatius i/o àmbits d'actuació**:

- 
- A.** Seguiment i proactivitat en la millora contínua de la igualtat d'oportunitats de gènere.
 - B.** Promoure la difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a nivell intern.
 - C.** Millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar.
 - D.** Establir els mecanismes necessaris per evitar situacions d'assetjament i discriminació.



PAS IV

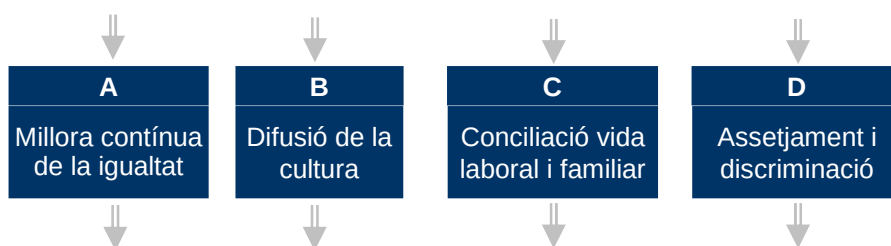
Per donar suport i avançar en l'assoliment de cadascun dels objectius exposats es recullen en el nostre Pla una sèrie d'iniciatives/accions o mesures que s'han seleccionat, en funció de les característiques de la plantilla de CSA (edat, centre de treball, etc.) de l'organització (cultura, gestió, etc.) i de les seves necessitats en matèria d'igualtat.

Les mesures, accions o pràctiques que es proposen en aquest document responen a una doble tipologia:

- **Mesures que “posen en valor”**, amplien o potencien mesures o pràctiques ja existents a CSA que tenen un impacte directe en l'àmbit de la igualtat i poden vincular-se a algun/s dels objectius establerts.
- **Mesures/accions o pràctiques de “nova aplicació”** que responen directament a una necessitat o oportunitat de millora plantejada pel diagnòstic o per la pròpia Llei d'igualtat.

No hi ha una relació unívoca entre un objectiu i cadascuna de les mesures recollides, de manera que una mateixa mesura pot donar suport a l'assoliment d'un o diversos dels objectius plantejats.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT



MESURES PER A LA IGUALTAT



PAS V

A continuació es relacionen les mesures proposades al present Pla d'Igualtat i associades a cadascun dels objectius proposats per al mateix:

OBJECTIU GENERAL	CODI	MESURA
A Seguiment i proactivitat en la millora continua de la igualtat d'oportunitats	M_01	Nomenar un Agent d'Igualtat
	M_09	Definir i integrar un Sistema de Gestió de la Igualtat d'Oportunitats
	M_02	Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats (a nivell intern)
	M_03	Incloure en el sistema de reporting la informació clau de gènere

OBJECTIU GENERAL	CODI	MESURA
B Promoure la difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a nivell intern	M_04	Formació de l'Agent d'Igualtat
	M_05	Creació d'un espai físic a la intranet dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'igualtat.



OBJECTIU GENERAL		CODI	MESURA
C	Millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar	M_06	Conèixer en més detall la valoració de les mesures actuals de conciliació i la possibilitat d'establir mesures futures pels diferents col·lectius
		M_10	Sensibilització en matèria de conciliació

OBJECTIU GENERAL		CODI	MESURA
D	Establir els mecanismes necessaris per evitar situacions d'assetjament i discriminació	M_07	Definir la política i el procediment relacionat amb l'assetjament i la discriminació
		M_08	Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament



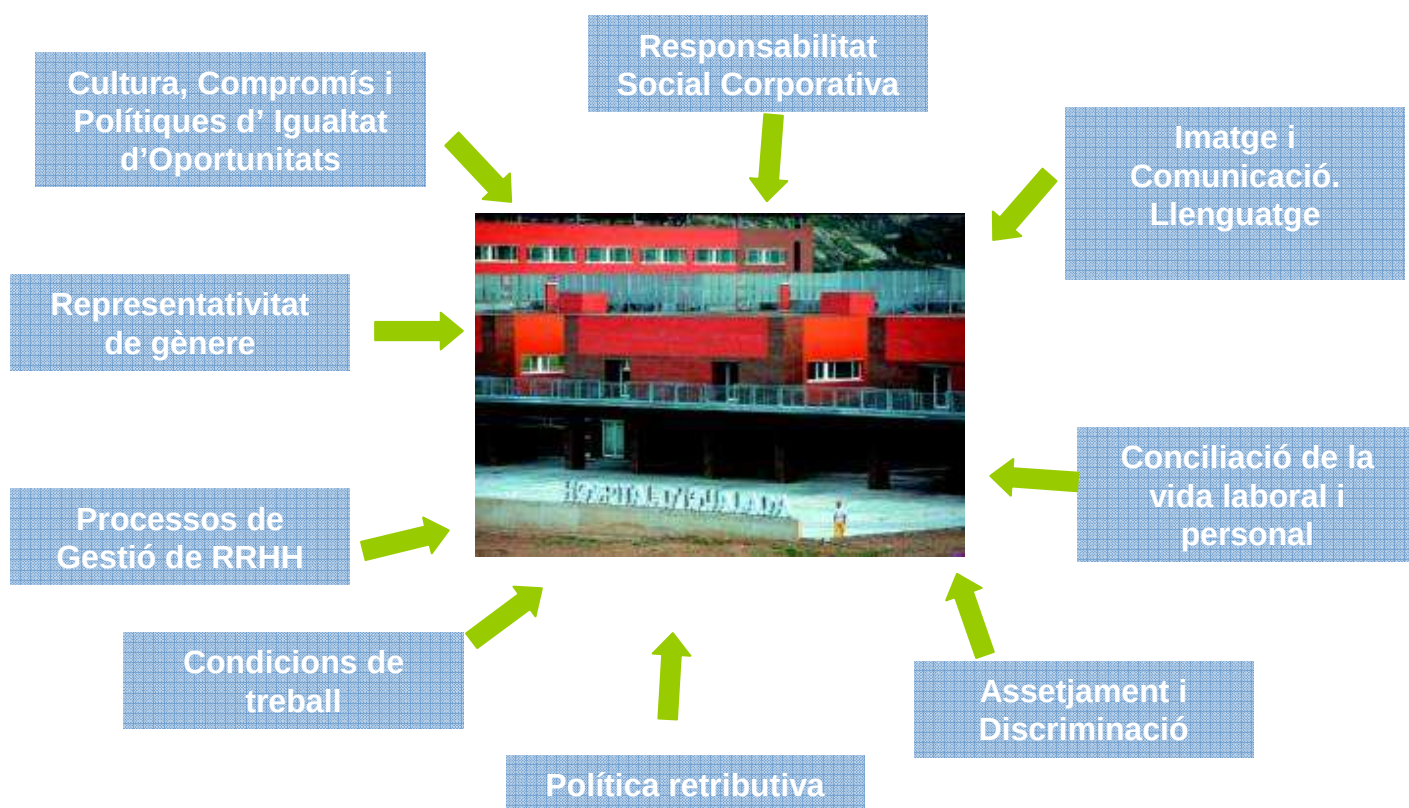
I. Introducció

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	INDICADORS ASSOCIATS
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	Implantació mitjana
Mitjana	☒	Cost	
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
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 actual del CSA en matèria d'igualtat.
------------------	---



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

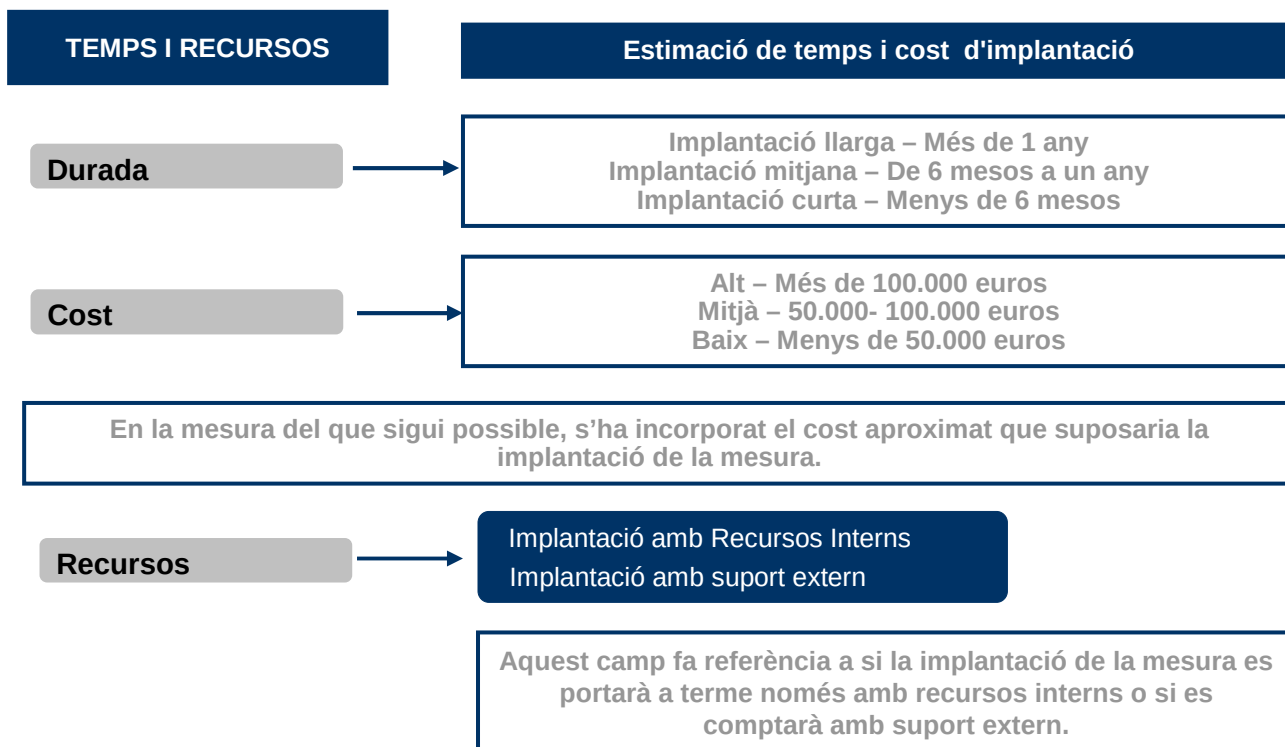
Quan el cost i durada o algun dels 2 paràmetres són alts

Mitjana

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

Baixa

Cost i durada baixos



II. Mesures per a la Igualtat 2010

II. Mesures per a la Igualtat

En aquest capítol es presenten la totalitat de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat i aprovades per la Comissió Paritària del Pla d'Igualtat per aquest 2010, la comissió determinarà aquelles mesures a realitzar a l'any 2011.

Amb caràcter previ recollim una relació codificada de les mateixes:

M_01	Nomenar un Agent d'Igualtat	→
M_02	Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats (a nivell intern)	→
M_03	Formació de l'Agent d'Igualtat	→
M_04	Incloure en el sistema de reporting la informació en clau de gènere	→
M_05	Creació d'un espai físic a la intranet dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'igualtat.	→
M_06	Conèixer en més detall la valoració de les mesures actuals de conciliació i la possibilitat d'establir mesures futures pels diferents col·lectius	→
M_07	Definir la política i el procediment relacionat amb l'assetjament i la discriminació	→
M_08	Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament	↓

II. Mesures per a la Igualtat

CODI M_01

Nomenar un Agent d'Igualtat al CSA.

OBJECTIU

Crear una figura/referent per als empleats del CSA en matèria d'igualtat i no discriminació.
Formalitzar i aprovar les funcions relatives a l'Agent d'igualtat.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Les funcions de l'Agent d'igualtat serien, entre d'altres:
- ☐ Ser l'interlocutor i intermediari entre empresa i empleat en temes relacionats amb la igualtat.
 - ☐ Conèixer la situació particular dels empleats amb incidències en matèria d'igualtat i saber donar una resposta o canalitzar-ho a qui correspongui.
 - ☐ Vetllar pel compliment de les polítiques i mesures establertes en matèria d'igualtat al CSA.
 - ☐ Participar en el disseny i implantació de mesures d'igualtat.
 - ☐ Participar en la comunicació i formació als empleats sobre la situació en matèria d'igualtat.
 - ☐ Avaluar quines accions positives podrien tenir més impacte en matèria d'igualtat i fomentar la implantació d'aquestes.
 - ☐ Canalitzar els casos d'assetjament i discriminació actuant com a interlocutor amb l'empleat.
 - ☐ Fer un seguiment dels indicadors d'igualtat per a garantir-ne el compliment en el temps.

DESTINATARIS	ÀMBIT D'ACTUACIÓ	OBJS.
☐ Tots els col·laboradors del CSA	☐ Cultura, igualtat, comunicació i assetjament/discriminació.	A , B

ÀMBIT TEMPORAL	IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT	INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini ☐ Mig termini ☐ Curt termini ☒	Alt ☒ Mitjà ☐ Baix ☐	☐ Nomenament i definició de les seves funcions. ☐ Nre. d'incidències ateses en matèria d'igualtat.

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

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ Gerència i RRHH	☐ Gerència, RRHH i Comissió del Pla d'Igualtat	Immediata

II. Medidas para la Igualdad

CODI M_02

Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats

OBJECTIU

Ampliar la perspectiva de la igualtat d'oportunitats de gènere i de la no discriminació en els principis rectors del CSA i en el Codi Ètic.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Adaptar el contingut dels principis rectors del CSA i del Codi Ètic per tal que facin extensiu el concepte d'igualtat d'oportunitats i no discriminació a les relacions entre els col·laboradors del centre.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
☐ Tots els col·laboradors del CSA		☐ Cultura, Igualtat, Comunicació i Assetjament/Discriminació		A

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

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

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COLABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ RRHH i Gerència	☐ Consell Rector CSA	Immediata

II. Mesures per a la Igualtat

CODI M_03

Incloure en el sistema de *reporting* la informació en clau de gènere.

OBJECTIU

Realitzar un registre i seguiment exhaustiu de la distribució de persones per gènere en aspectes clau (retribució, promocions ...), especialment en aquelles funcions o àrees amb baixa representativitat femenina.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Crear un sistema de control i seguiment exhaustiu a partir de la informació en les bases de dades d'empleats que inclogui la clau de gènere.
- ☐ Portar a terme aquest registre de forma continuada en el temps, per a poder fer el seguiment de l'eficàcia de les mesures implantades amb motiu de l'elaboració del Pla d'igualtat.
- ☐ Realitzar un seguiment dels ratis fonamentals utilitzats.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
☐ Tots els col·laboradors del CSA		☐ Cultura i desenvolupament de RRHH.		A

ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini	☐	Alt	☐	☐ Seguiment de diagnòstic de situació.
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	COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ Direcció de RRHH	☐ Controller de RRHH	Immediata

II. Mesures per a la Igualtat

CODI M_04

Formació de l'Agent d'igualtat.

OBJECTIU

Formar l'Agent d'igualtat del CSA per a tenir clars els conceptes teòrics i el marc d'actuació dins de l'organització.

DESCRIPCIÓ

- ☐ L' Agent d'igualtat ha d'adquirir els coneixements necessaris per a gestionar la igualtat d'oportunitats.
- ☐ S'haurà d'informar a l'Agent d'igualtat sobre totes aquelles polítiques del CSA que siguin susceptibles d'afectar la igualtat d'oportunitats de gènere.
- ☐ S'haurà de posar a disposició de l'Agent d'igualtat les eines de *reporting* definides en el Sistema de gestió de la igualtat.
- ☐ Es posarà a disposició de l'Agent d'igualtat tota aquella informació addicional (teòrica o d'organització) indispensable perquè pugui exercir les seves funcions.

DESTINATARIS	ÀMBIT D'ACTUACIÓ	OBJS.
☐ Tots els col·laboradors del CSA	☐ Cultura	A, B

ÀMBIT TEMPORAL	IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT	INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini ☐ Mig termini ☐ Curt termini ☒	Alt ☐ Mitjà ☒ Baix ☐	☐ Acreditació de la formació realitzada. ☐ Nre. d'hores de Formació.

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	TEMPS I RECURSOS
Alta ☐ Mitjana ☐ Baixa ☒	Durada Implantació curta Cost Baix 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.	☐ RRHH	☐ Immediata

II. Mesures per a la igualtat

CODI M_05

Creació d'un espai físic a la intranet dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'igualtat.

OBJECTIU

Establir un flux de comunicació de doble sentit en temes d'igualtat amb els col·laboradors a través dels canals de comunicació del CSA.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Aquesta mesura consisteix a destinar un Espai informatiu per a temes d'igualtat:
 - ☐ Publicació de dades relatives a igualtat.
 - ☐ Comunicats i notícies sobre igualtat.
 - ☐ Comunicació de mesures, de la seva implantació i seguiment..
 - ☐ Altres.
- ☐ Addicionalment s'habilitarà una bústia de suggeriments en la qual tots els col·laboradors podran aportar suggeriments, enviar comentaris, proposar mesures, sol·licitar informació, etc.
- ☐ L'empleat podrà aportar els seus suggeriments mantenint, si així ho prefereix, la seva confidencialitat.
- ☐ L'Espai serà gestionat per l'Agent d'igualtat i RRHH .

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
☐ Tots els col·laboradors del CSA		☐ Comunicació		A, B

ÀMBIT TEMPORAL	IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT	INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini ☐ Mig termini ☐ Curt termini ☒	Alt ☐ Mitjà ☒ Baix ☐	☐ Nre. de comunicacions ateses. ☐ Nre. De visites rebudes a l'espai físic de la Intranet.

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

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ RRHH	☐ Responsable de Comunicació, Professionals del departament de RRHH i Sistemes d'Informació.	☐ Immediata

II. Mesures per a la Igualtat

CODI M_06

Conèixer amb més detall la valoració de mesures actuals de conciliació i la possibilitat de mesures futures pels diferents col·lectius.

OBJECTIU

Diagnosticar la situació actual en matèria de conciliació, la seva valoració i presa d'accions de millora o correctives per a avançar en aquest àmbit.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Realitzar un estudi detallat que inclogui tota la plantilla i que permeti conèixer l'opinió real dels treballadors en matèria de conciliació.
- ☐ Diagnosticar els problemes actuals i sobre tot la seva causa (realitzar enquestes de clima, etc.).
- ☐ Identificar punts a millorar i mesures actuals a canviar o reforçar.
- ☐ Proposició de mesures futures per a seguir avançant en matèria de conciliació.

DESTINATARIS	ÀMBIT D'ACTUACIÓ	OBJS.
☐ Tots els treballadors del CSA	☐ Processos de gestió de RRHH	C

ÀMBIT TEMPORAL	IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT	INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini ☐ Mig termini ☒ Curt termini ☐	Alt ☒ Mitjà ☐ Baix ☐	☐ Nre. de noves mesures de conciliació proposades. ☐ Resultats enquesta de clima.

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

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
☐ RRHH	☐ Tots els treballadors	☐ Mitjana

II. Mesures per a la igualtat

CODI M_07

Definir la política i el procediments relacionats amb l'assetjament i la discriminació.

OBJECTIU

Ajudar el treballador/responsable a distingir una situació d'assetjament o discriminació i establir els mecanismes i procediments a seguir en cas de produir-se.

DESCRIPCIÓ

- Completar les polítiques i procediments amb les definicions d'assetjament i discriminació contingudes a la Llei i amb la descripció de la casuística o indicacions que orientin als col·laboradors en la identificació de situacions d'assetjament o discriminació.
- Crear el procediment per escrit de l'assetjament moral i/o sexual. El procediment ha de tenir un objecte, abast, la definició del que s'entén per assetjament com a amenaça o situacions agressives, implicacions i responsabilitats, metodologia, assistència jurídica, com també el procés del circuit que es realitzarà en cas de denúncia i la seva resolució.

DESTINATARIS

- Tots els col·laboradors del CSA

ÀMBIT D'ACTUACIÓ

- Condicions de treball, assetjament/discriminació

OBJS.

D

ÀMBIT TEMPORAL

Llarg termini

☐

Mig termini

☒

Curt termini

☐

IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Alt

☐

Mitjà

☒

Baix

☐

INDICADORS ASSOCIATS

- Nre. d'incidències presentades.
- Nre. d'incidències resoltes.

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

- RRHH

COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ

- RRHH (Àrea de Prevenció i Vigilància de la Salut)

DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ

- Mitjana

II. Mesures per a la igualtat

CODI M_08

Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament i discriminació.

OBJECTIU

Donar a conèixer el procediment d'actuació en els casos d'assetjament moral, per raó de gènere o per qualsevol causa que pugui ser considerada com a discriminatòria.

DESCRIPCIÓ

- ☐ Realitzar un Pla de Comunicació per a divulgar el protocol a tots els treballadors del CSA.
- ☐ Oferir pautes i formació en matèria de detecció i gestió de situacions d'assetjament i/o discriminació.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
☐ Tots els treballadors del CSA		☐ Condicions de treball, assetjament/discriminació		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 mitjana.
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
☐ RRHH	☐ RRHH (Àrea de Prevenció i Vigilància de la Salut)	☐ Mitjana

III. Implantació i avaluació del Pla

En aquest apartat es prioritzen les mesures proposades en funció dels paràmetres d'impacte en matèria d'igualtat i de dificultat d'implantació.

En aquest capítol es recullen:



Una planificació orientativa de la implantació de les mesures recollides en aquest Pla.



El model d'indicadors que permetrà desenvolupar el seguiment i l'avaluació de la seva implantació.

PLANIFICACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ

La planificació de la implantació de les mesures aquí recollida és orientativa i s'ha elaborat a partir dels criteris següents :



Impacte de la mesura en matèria d'igualtat.



Dificultat de la seva implantació en termes de cost i temps.



La interrelació/dependència entre elles.



Si són mesures de nova implantació o mesures que constitueixen una millora o ampliació d'altres anteriors.

En aquesta planificació s'estima que la implantació de les mesures començarà a desenvolupar-se a finals de l'any **2009 i es prolongarà durant el període 2010-2011**, al final del qual es desenvoluparà l'avaluació i el seguiment del Pla.



III. Implantació i avaluació del Pla



PLANIFICACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ 2010

M_01	Nomenar un Agent d'Igualtat	
M_02	Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats (a nivell intern)	→
M_03	Incloure en el sistema de reporting la informació clau de gènere	
M_05	Creació d'un espai físic a la intranet dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'igualtat.	
M_04	Formació de l'Agent d'Igualtat	→
M_05	Creació d'un espai físic a la intranet dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'igualtat.	→
M_06	Conèixer en més detall la valoració de les mesures actuals de conciliació i la possibilitat d'establir mesures futures pels diferents col·lectius	
M_07	Definir la política i el procediment relacionat amb l'assetjament i la discriminació	
M_08	Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament	↓



MODEL D'AVALUACIÓ

L'article 46.1 de la Llei 3/2007 estableix que “els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per al seu assoliment, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats”.

Per tant, cal establir i incorporar al Pla d'igualtat un sistema d'avaluació dels resultats.

Per portar a terme l'avaluació de manera apropiada, s'ha de definir el model d'indicadors que permeti:

-  Mesurar l'evolució en el compliment dels objectius perseguits pel Pla d'igualtat i detectar les desviacions.
-  Analitzar l'evolució i el seguiment de la implantació de les mesures recollides en el Pla.
-  Avaluar el resultat final de la implementació i detectar noves necessitats.

Per això, el model d'avaluació del Pla conté dos tipus d'indicadors:

- ☐ **Indicadors globals vinculats als objectius generals del Pla d'igualtat:**
l'avaluació ha de realitzar-se anualment i a la finalització de la implementació del Pla.
- ☐ **Indicadors operatius associats a cada una de les mesures proposades:**
l'avaluació ha de realitzar-se d'acord amb la durada prevista de cada mesura, i s'ha d'analitzar la seva evolució i la contribució parcial als objectius globals perseguits.
- ☐ No obstant això, poden existir indicadors que cobreixin ambdós aspectes.



Els indicadors, en qualsevol de les modalitats, són de caràcter tant qualitatiu com quantitatiu.

Tot seguit recollim indicadors globals de situació, de sensibilització, de comunicació, de llenguatge no sexista, de formació, conciliació, prevenció, selecció/contractació i retribució que, una vegada implantades les mesures recollides, ens ajudaran a avaluar la correcta evolució del Pla d'igualtat.

Com a conseqüència de la necessària interacció entre els objectius, alguns indicadors podran ser comuns per a diversos objectius.

Per part seva, els indicadors operatius associats a cada mesura proposada es recullen a cada fitxa resum inclosa en el capítol anterior.



Indicadors de situació:

- ☐ % d'homes i dones en l'organització.
- ☐ % d'homes i dones en els diferents departaments (segregació horitzontal).
- ☐ % d'homes i dones a llocs de responsabilitat (segregació vertical).
- ☐ % d'homes i dones per edat.
- ☐ % d'homes i dones per antiguitat i càrrecs.
- ☐ % d'homes i dones per nivell d'estudis.
- ☐ % d'homes i dones en comitè sindical.
- ☐ % d'homes i dones que causaren baixa durant l'any i les seves causes.
- ☐ % de rotació d'homes i dones.
- ☐ % d'homes i dones per tipus de jornada.
- ☐ % d'homes i dones amb càrrecs familiars de menors, discapacitats i altres.
- ☐ Avaluació i seguiment del diagnòstic de situació.
- ☐ Resultats de la reunió anual d'avaluació del sistema de gestió.
- ☐ Nombre de consultes rebudes/resoltes per l'Agent d'Igualtat.

Indicadors de sensibilització:

- ☐ % d'homes i dones que formen part de treballs multidisciplinars i estratègics.
- ☐ % d'homes i dones que vetllen pel compliment del Pla d'igualtat.
- ☐ Nombre d'esdeveniments organitzats per l'empresa per a sensibilitzar en igualtat d'oportunitats.
- ☐ Nombre de necessitats de la plantilla detectades en temes d'igualtat.
- ☐ % d'homes i dones que expressen alguna necessitat en temes d'igualtat.

Indicadors de comunicació:

- ☐ Nombre d'accions de comunicació previstes/realitzades per a informar sobre la creació del Comitè d'igualtat.
- ☐ Nombre d'accions de comunicació realitzades per a informar sobre el Pla d'igualtat.
- ☐ Nombre de persones informades en matèria d'igualtat.
- ☐ Nombre de canals de comunicació interna on es tracta la igualtat d'oportunitats.

Indicadors de llenguatge no sexista:

- ☐ Nombre de queixes internes/externes rebudes per ús sexista del llenguatge.
- ☐ Nombre d'accions de correcció per ús del llenguatge sexista a l'empresa.
- ☐ Nombre de revisions sistemàtiques d'ús del llenguatge per àrees o departament.

Indicadors de formació:

- ☐ % d'homes i dones que han rebut formació (cost i hores).
- ☐ Nombre d'esdeveniments formatius previstos/realitzats.
- ☐ % de cursos realitzats en horari laboral i % de participació d'homes i dones.
- ☐ Nombre d'accions formatives que inclouen temes en matèria d'igualtat.

Indicadors de conciliació:

- ☐ % d'hores extres realitzades per homes i dones.
- ☐ % d'homes i dones amb reducció de jornada.
- ☐ % d'homes i dones que utilitzen excedències curtes.
- ☐ % d'homes i dones que sol·liciten l'extensió del permís de paternitat i maternitat.
- ☐ Nombre de mesures de conciliació noves introduïdes a l'any.
- ☐ Resultats de l'enquesta de clima.

Indicadors de prevenció:

- ☐ Nombre de cursos organitzats per a conscienciar sobre la importància de denunciar agressions.
- ☐ Nombre de consultes a l'any sobre el protocol.
- ☐ Nombre de cursos i % d'homes i dones que han assistit sobre el procés de denúncia per assetjament.
- ☐ Nombre d'incidències ateses.

Indicadors de selecció, contractació i retribució:

- ☐ % d'homes i dones amb contracte indefinit.
- ☐ % d'homes i dones amb contracte de servei i obra.
- ☐ % d'homes i dones amb contracte temporal.
- ☐ % d'homes i dones amb jornada intensiva.
- ☐ % d'homes i dones que s'han seleccionat.
- ☐ % d'homes i dones que s'han promocionat.

IV. Aprovació del Pla

En data 23 de març de 2010 es constitueix oficialment la Comissió d'igualtat segons consta en acta.

La Comissió del Pla d'Igualtat queda constituïda amb els següents membres:

Com a representació del Comitè d'empresa:

- ☐ Faraidon Ehsan Abdul-Hamed
- ☐ Tomàs Colom
- ☐ Dolors March
- ☐ Rafael Sanchez
- ☐ Xavier Velasco

I com a representació de la Direcció:

- ☐ Cristina Campoy
- ☐ Cristina Miranda
- ☐ M. Teresa Puigoriol
- ☐ Montserrat Vidal .

S'aprova el present Pla d'Igualtat i les mesures indicades per l'any 2010.

Firma del Comitè d'empresa

Firma Direcció: