

CONSORCI HOSPITALARI DE VIC

Adreça: Francesc Pla "El Vigatà", 1
08500 Vic (Barcelona)
Persona de contacte: Glòria Muñoz
Direcció de Recursos Humans: Joan
Buxaderas

ÀREA DE CONSULTORIA

Nom: LA VOLA, SA
Adreça: Av. Roma, 254
08560 Manlleu
Telèfon contacte: 93 851 50 55
Fax: 93 851 50 56
Email: info@lavola.com
Tècnic: Laia Puig
Cap de producte: Anna Fuster

PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DEL CONSORCI HOSPITALARI DE VIC

Manlleu, abril del 2008

1	PRESENTACIÓ	4
1.1	OBJECTIU	5
2	METODOLOGIA	6
3	PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES	7
3.1	CARACTERÍSTIQUES DEL PLA.....	7
3.2	OBJECTIUS GENERALS	8
4	ACCIONS DE MILLORA I FOMENT DE LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	9
4.1	ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS	9
4.2	ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL.....	11
4.3	ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE	13
4.4	ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL	15
4.5	ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT	16
4.6	ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ	17
4.7	ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ	18
4.8	ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS.....	19
4.9	ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL	20
4.10	ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN.....	22
5	CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS	23

1 PRESENTACIÓ

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

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

Al voltant d'un 9% del PIB mundial es destina al sector de la salut, que dona ocupació a uns 35 milions de persones. Aquest és un dels sectors que mostren un creixement major i més ràpid en l'economia mundial, tant en termes d'ocupació com d'inversió financera. Al llarg de les tres últimes dècades, l'ocupació en els serveis sanitaris ha crescut ràpidament en la majoria de països, en alguns casos a un ritme més ràpid que la població. I, degut a les condicions demogràfiques i epidemiològiques, es preveu que la demanda de serveis sanitaris creixi encara més.

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

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

En alguns casos les dones amb responsabilitats familiars no poden assumir certes pautes de treball, com ara la rotació de torns i l'ampliació de la jornada per necessitats formatives o de treball. Les qüestions de gènere són, doncs, importants per l'eficàcia i l'eficiència de les organitzacions del sector sanitari.

Entre els obstacles que causen que les dones accedeixin a professions de més responsabilitat hi trobem per exemple els períodes de formació, la necessitat de que aquesta es prolongui durant un llarg temps, així com uns horaris i una organització del treball que poden no ser compatibles amb les responsabilitats familiars durant la seva vida professional.

En els últims anys s'han creat múltiples lleis i normes jurídiques a nivell internacional, europeu, estatal i autonòmic, la finalitat de les quals és el reconeixement explícit del dret a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Per tant, aquest pla s'emmarca dins l'àmbit legislatiu actual, i bàsicament a la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

El Consorci Hospitalari de Vic (CHV), arrel dels resultats obtinguts en la diagnosi de situació de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, es disposa aquest any 2008 a elaborar i implantar un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El projecte, subvencionat pel Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, té per objectiu el foment de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de les relacions laborals d'una organització.

El CHV és un Consorci Administratiu la finalitat del qual és posar a disposició del conjunt de la població un servei sanitari assistencial de qualitat, comproment-se amb el medi ambient i potenciant la cohesió social. Els edificis on el consorci desenvolupa la seva activitat són: l'Hospital General de Vic, la Clínica de Vic i Osona Salut Mental.

En la cultura del Consorci Hospitalari de Vic, la Responsabilitat Social és un element important de la gestió empresarial. En aquest sentit, l'entitat s'ha compromès amb una política activa per la millora continua i per una gestió responsable dels aspectes econòmics, socials i ambientals.

1.1 OBJECTIU

Aquest document és el ***Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consorci Hospitalari de Vic***, elaborat durant els mesos de març i abril de l'any 2008 per part del Departament de Recursos Humans del CHV i amb el suport de l'àrea de consultoria de l'empresa **lavola**.

El ***Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes*** té com a objectiu principal integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, a través d'establir accions correctores per corregir els desequilibris detectats i establir accions per prevenir futures desigualtats i garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa.



“Un pla d'acció d'igualtat d'oportunitats és un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, orientades a assolir en 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 Ley Orgánica 3/2007

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

2 METODOLOGIA

Com tota estratègia empresarial, un Pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida segons les característiques, les necessitats, les possibilitats particulars i la situació de partida de cada organització.

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

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

- Una primera de diagnosi en la que s'ha analitzat com està l'organització, què necessita corregir, on i com es realitzen les accions i qui n'és el responsable.
- I una segona fase, en la que s'ha determinat què, com i on s'introdueix el principi d'igualtat en el conjunt dels processos i circuits de l'organització.

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

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



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

A continuació es desenvolupa el Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes del Consorci Hospitalari de Vic a desenvolupar en el període 2008-2010.

L'elaboració tant de la diagnosi com d'aquest pla s'ha fet seguint els tres eixos de treball obligatoris establerts per la subvenció. Aquests eixos defineixen els aspectes prioritaris en matèria d'igualtat a tenir en compte.

1. La igualtat d'oportunitats en l'accés i promoció interna a qualsevol lloc de treball dins de l'organització.
2. La igualtat en les condicions de treball i, en especial, en matèria retributiva i de condicions de seguretat i salut en el treball (assetjament moral i sexual, riscos psicosocials, trastorns musculoesquelètics).
3. Les mesures per millorar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

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

Els aspectes considerats en cada una de les fitxes són:

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

3.1 CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

- Aquest Pla d'igualtat d'oportunitats té una vigència de 3 anys (2008-2010).
- S'ha elaborat de forma conjunta entre la Direcció de Recursos Humans del Consorci Hospitalari de Vic i l'Àrea de consultoria de l'empresa **lavola**, com a empresa externa consultora.
- És un pla obert i flexible, és a dir, obert a canvis al llarg del seu procés d'implantació.
- És un pla avaluable en el que es plantegen indicadors de seguiment per a la posterior avaluació de cada una de les accions.
- És un instrument que afecta al conjunt del Consorci Hospitalari de Vic, el que suposa doncs un compromís tant per part de la Direcció com del conjunt del personal.

3.2 OBJECTIUS GENERALS

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

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

4.1 ÀMBIT 1. POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

Codi	01.01
Acció	Nomenar una persona o un grup de treball responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització (agent d'igualtat)
Descripció	<p>Designar una persona o grup de persones amb l'objectiu de centralitzar en una sola figura tots els aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats. S'encarregarà de vetllar per la implantació i el seguiment del pla d'acció així com de gestionar tots aquells altres aspectes relacionats. És necessari descriure les funcions a desenvolupar per aquesta figura.</p> <p>Requisits: L'agent d'igualtat ha d'estar situat orgànicament dins el Departament de Recursos Humans, en dependència directa del director d'aquest departament, i ha de tenir accés a les diferents estructures orgàniques de l'organització.</p> <p>Paral·lelament a la creació d'aquesta figura es pot crear una bústia de suggeriments a través de la qual el personal pugui fer les seves aportacions i contribucions en aquesta matèria.</p>
Responsables	Direcció de Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (2008)
Indicadors de seguiment	- Existència d'una estructura estable per a la igualtat en el CHV. Periodicitat: anual.
Observacions	Actualment, existeix una persona responsable del desenvolupament del projecte.

Codi	01.02
Acció	Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Un cop aprovades totes les accions d'aquest pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implantació. El cost del pla estarà desglossat per anys.</p> <p>En relació amb les accions contemplades en el pla i en funció dels recursos necessaris i dels recursos disponibles, s'estimarà la dotació econòmica necessària per portar a terme el conjunt d'accions del pla.</p>
Responsables	Comitè de Direcció
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (2008, 2009 i 2010)
Indicadors de seguiment	- Inversió realitzada destinada al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats (en euros). Periodicitat: anual.
Observacions	Cal tenir en compte la quantitat aportada per la subvenció. El pressupost s'assignarà anualment en funció de les accions a desenvolupar cada any.

Codi	01.03
Acció	Portar a terme mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Publicar i difondre material divulgatiu i informatiu destinat a sensibilitzar sobre la igualtat d'oportunitats al conjunt del personal, i informar específicament al personal directiu per tal que aquest conegui la seva responsabilitat en el projecte. Sempre que sigui possible, s'utilitzaran els canals de comunicació interns per difondre-ho (intranet, infocom, notes a la pissarra, email, plafons d'anuncis).</p> <p>Els continguts d'aquestes mesures de sensibilització poden incloure aspectes relacionats amb la situació de la dona en el món laboral (dades quantitatives i qualitatives), les discriminacions que pateix la dona en l'àmbit laboral (retribució</p>

	<p>–bretxa salarial-, càrrecs de responsabilitat, <i>mobbing</i>), exemples de comentaris sexistes (llenguatge), exemples d'estereotips de gènere, exemples de rols assignats tradicionalment als homes i a les dones, exemples d'aportacions fetes per les dones a la societat, etc.</p> <p>Aquestes mesures contribueixen a crear una bona acollida de les accions del pla, així com a fomentar un canvi cultural en l'empresa.</p>
Responsables	Agent d'igualtat i Departament de Comunicació
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Mig termini (2009 i 2010)
Indicadors de seguiment	- Nombre i descripció de les mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats dutes a terme. Periodicitat: anual.
Observacions	Un exemple de mesura a tenir en compte és elaborar sistemàticament i fer difusió de les dades de la plantilla, desglossades per gènere. Es portaran a terme mesures de sensibilització durant els anys 2009 i 2010.

4.2 ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

Codi	02.01
Acció	Complir els requeriments referents a la discriminació que estableix la norma de responsabilitat social (SA8000)
Descripció	<p>La SA 8000, norma de Responsabilitat social patrocinada per la Social Accountability International, demostra el compromís d'una organització en el tractament dels treballadors i és auditable mitjançant un sistema de verificació per una tercera part.</p> <p>La norma estableix un conjunt de requeriments bàsics per al treball infantil, forçat, la salut i la seguretat, la llibertat d'associació, la discriminació, les pràctiques disciplinàries, les hores de treball i les compensacions.</p> <p>L'objectiu d'aquesta acció és complir únicament els requeriments que es refereixen a la discriminació:</p> <ul style="list-style-type: none"> - La companyia no efectuarà, ni auspicarà, cap tipus de discriminació basada en els atributs de raça, casta, origen nacional, religió, discapacitat, gènere, orientació sexual, participació en sindicats, afiliació política o edat al contractar, remunerar, entrenar, promocionar, acomiadar, o jubilar al seu personal. - La companyia no interferirà en l'exercici del dret dels seus empleats a observar les seves pràctiques religioses, o en la necessitat de satisfer necessitats que vinguin determinades per la seva raça, casta, origen nacional, religió, discapacitat, gènere, orientació sexual, participació en un sindicat, o afiliació política. - La companyia no permetrà comportaments, incloent gestos, llenguatge, i contacte físic, que siguin, des del punt de vista sexual, coercitius, amenaçadores, abusius, o explotadors.
Responsables	Direcció de Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Llarg termini (2010)
Indicadors de seguiment	- Nombre de requeriments referents a la discriminació establerts per la SA 8000 assolits. Periodicitat: anual.
Observacions	Aquesta és una acció a llarg termini contemplada en el pla estratègic de responsabilitat social del Consorci Hospitalari de Vic.

Codi	02.02
Acció	Comunicar a les empreses proveïdores i contractades i als ciutadans i clients el compromís del CHV per a la igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Mitjançant una carta o comunicat informar a les empreses proveïdores i contractades sobre el compromís assolit en matèria d'igualtat d'oportunitats.</p> <p>Considerar que amb el pla estratègic de RSC ja s'està treballant en un borrador de carta en el qual es comuniquen els compromisos presos per part del CHV així com les línies estratègiques del pla. A més, també s'esmenten una sèrie de requeriments socials i ambientals que permeten avaluar positivament a les empreses proveïdores i contractades. Per tant, en aquesta carta s'hi hauria introduir un punt específic sobre el compromís per la igualtat d'oportunitats, a més d'incloure entre els requeriments per a una avaluació positiva el fet de tenir implantat un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Pel que fa als ciutadans i clients, el compromís es pot comunicar a través de cartells o pòsters col·locats a les instal·lacions dels diferents edificis del CHV.</p> <p>Per aconseguir un major ressò hi ha la possibilitat d'enviar una nota de premsa sobre aquest aspecte als mitjans de comunicació locals.</p>
Responsables	Direcció de Logística i Departament de Comunicació
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (2008)

Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Llistat de les empreses proveïdores i contractades a les que s'ha comunicat el compromís del CHV en matèria d'igualtat d'oportunitats, és a dir, a les que s'ha enviat la carta. Periodicitat: anual. - Accions desenvolupades per informar als ciutadans i pacients del compromís adquirit pel CHV en matèria d'igualtat d'oportunitats. Periodicitat: anual.
Observacions	<p>A través de la memòria de sostenibilitat el CHV, comunica els compromisos presos en RSC, un dels quals inclou la igualtat d'oportunitats. De cara a la publicació de la següent memòria, és un dels aspectes a destacar.</p> <p>A mesura que s'incorporin noves empreses proveïdores i contractades, se'ls enviarà la carta amb els compromisos.</p>
Codi	02.03
Acció	Crear o entrar a formar part d'una xarxa de treball amb altres organitzacions del sector sanitari –hospitals- (clúster d'igualtat d'oportunitats)
Descripció	<p>Amb l'objectiu de compartir experiències i obtenir un compromís ferm, crear una xarxa de treball en aquest sentit amb altres hospitals o organitzacions del sector sanitari.</p> <p>Considerar els contactes que es puguin tenir del Consorci Hospitalari de Catalunya.</p>
Responsables	Agent d'igualtat
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Llarg termini (2010)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Organitzacions membres de la xarxa de treball per a la igualtat d'oportunitats (clúster d'igualtat d'oportunitats). Periodicitat: anual. - Accions realitzades en el marc de la xarxa de treball per a la igualtat d'oportunitats (clúster d'igualtat d'oportunitats). Periodicitat: anual.
Observacions	Com a organització que ha rebut la subvenció per al projecte d'igualtat d'oportunitats, es pot contactar amb aquelles altres organitzacions del sector sanitari que també l'han rebut per crear la xarxa de treball. La Direcció General d'igualtat d'oportunitats pot actuar òrgan de contacte.

4.3 ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

Codi	03.01
Acció	Portar a terme mesures de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	<p>Elaborar/dissenyar un pla de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de comunicar i informar a tots els grups d'interès interns sobre el compromís pres pel CHV en matèria d'igualtat d'oportunitats i sobre el pla i la seva evolució, així com del desenvolupament de les accions i els resultats obtinguts.</p> <p>Es poden utilitzar els canals ja existents: intranet, correu electrònic, infocom, web del CHV, pissarres, memòria de sostenibilitat, etc.</p> <p>Així mateix, aquests canals poden ser utilitzats per comunicar l'evolució en la implantació del pla, és a dir, informar d'aquelles accions que es porten a terme així com dels resultats obtinguts.</p>
Responsables	Agent d'igualtat i Departament de Comunicació
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (2008, 2009 i 2010)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures portades a terme per comunicar i informar als grups d'interès interns de l'evolució de la implantació del pla (accions i resultats). Periodicitat: anual. - Grau de coneixement del pla entre l'equip humà valorat aleatòriament entre el conjunt de la plantilla del CHV. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	03.02
Acció	Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla, i especialment als comandaments i càrrecs directius
Descripció	<p>Realitzar activitats de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla, i especialment a les persones que ocupen comandaments i càrrecs directius. Aquesta acció inclou formació relacionada amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori.</p> <p>Concretament, hi haurà un mòdul de formació específic en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori dirigit al 100% de les persones que ocupen comandaments i càrrecs directius. L'objectiu és que aquestes persones actuïn com a sensibilitzadores per als/les professionals que tenen en el seu càrrec. Addicionalment, també hi haurà un mòdul de formació en aquests aspectes dirigit a la resta de la plantilla.</p>
Responsables	Responsable de formació
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Mig termini (2009)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Inversió en formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori. Periodicitat: anual. - Hores totals de formació en matèria d'igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori. Periodicitat: anual. - Percentatge de professionals que han rebut formació en igualtat d'oportunitats, assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, respecte al conjunt de la plantilla. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	03.03
Acció	Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge neutre o no sexista (manual d'estil)
Descripció	Actualment existeixen guies de llenguatge neutre o no sexista, les quals es poden adaptar a les necessitats i característiques específiques del CHV. La guia ha d'establir uns criteris clars de comunicació i imatge no sexista, tant internament

	<p>com externament.</p> <p>La guia ha de ser útil tan per la comunicació oral i escrita, com per l'externa i l'interna. Així mateix també ha de ser útil per els aspectes relacionats amb la imatge interna i externa de l'organització. Un cop elaborada la guia cal revisar sistemàticament la imatge i comunicació externa i interna de l'organització (formularis, fulls impresos, cartes, organigrames, el conveni...).</p> <p>La guia s'ha de difondre entre el conjunt del personal, ja que aquesta serveix per a unificar criteris i promoure la igualtat de gènere tant en les comunicacions com en la imatge de l'organització.</p>
Responsables	Departament de Comunicació
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Mig termini (2009)
Indicadors de seguiment	- Percentatge de documents interns (formularis, fulls impresos...) revisats d'acord amb els criteris que estableix la guia de llenguatge no sexista o neutre. Periodicitat: anual.
Observacions	

4.4 ÀMBIT 4. REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I DISTRIBUCIÓ DEL PERSONAL

Codi	04.01
Acció	Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament
Descripció	<p>En la majoria d'organitzacions del sector sanitari, existeix una relació directa entre el grup professional i el gènere. Així, els grups professionals que treballen en les àrees d'infermeria i d'administració tenen una forta presència del col·lectiu femení, superant el 80%. D'altra banda, en el cas dels portalliteres la presència és nul·la.</p> <p>L'objectiu d'aquesta acció és equilibrar la presència de dones i homes en cada una de les àrees sempre que sigui possible, ateses les característiques del mercat laboral.</p> <p>Possibles mesures:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Convidar explícitament a les dones i als homes a presentar-se en els llocs en els que són minoria. Aquesta mesura pot col·laborar a trencar els estereotips que les mateixes dones o homes puguin tenir assumits al voltant de les seves limitacions en el desenvolupament de determinades funcions o tasques. - Arbitrar mesures compensadores de tal manera que, a iguals mèrits i capacitat, hi accedeixi la persona el gènere de la qual estigui menor representat en una categoria o grup professional. - Valorar positivament els serveis externalitzats que tenen un compromís d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Organitzar cursos específics per a les dones i els homes per tal de preparar-les/los per llocs i funcions de l'empresa on hi estiguin menor representades/tats.
Responsables	Direcció de Recursos Humans, Direcció Logística i agent d'igualtat
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (2008, 2009 i 2010)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Percentatge de dones per àrees. Periodicitat: anual. - Percentatge de dones per categories. Periodicitat: anual.
Observacions	Cal tenir en compte que hi ha llocs de treball que tradicionalment i històricament han estat ocupats majoritàriament per dones o bé per homes. És per aquest motiu que serà difícil equilibrar la presència de dones i homes en segons quines categories. Caldrà considerar aquests aspectes així com treballar per igualar la presència de dones i homes a direcció.

4.5 ÀMBIT 5. DESENVOLUPAMENT

Codi	05.01
Acció	Assegurar la no discriminació per raó de gènere en el procés de selecció de promoció
Descripció	<p>Vetllar per garantir la no discriminació per raó de gènere en la promoció de les dones i homes dins el CHV. L'acció implica dissenyar i implantar mesures en aquesta direcció.</p> <p>Amb aquesta acció també es pretén canviar la percepció actual del col·lectiu femení, atès que les dones creuen que tenen majors dificultats de promoció que els homes dins l'organització.</p>
Responsables	Direcció de Recursos Humans i Responsable de selecció
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Llarg termini (2010)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures implantades destinades a la promoció de les dones i el homes dins el CHV. Periodicitat: anual. - Percentatge de dones que s'han promocionat dins el CHV respecte el total de promocions. Periodicitat: anual. - Percentatge de dones per categories. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	05.02
Acció	Incorporar en el Comitè Acreditatiu, que assessora en la selecció de personal facultatiu, la presència de dones
Descripció	<p>Actualment, per a l'acreditació de facultatius, a més dels membres del Comitè Acreditatiu també hi participen de manera permanent tres membres més, actualment tots ells homes.</p> <p>Per assegurar la neutralitat al llarg de tot el procés de selecció de personal facultatiu és necessari incorporar la figura de la dona en aquest òrgan.</p>
Responsables	Comitè Permanent Assistencial
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (2008)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Membres de l'òrgan d'avaluació de personal facultatiu desglossat per gènere. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	05.03
Acció	Registrar l'assistència a formació desglossada per gènere
Descripció	<p>Tot i que es porta un registre del nombre de persones que assisteixen a formació, no es disposa d'aquesta informació desglossada per gènere. És per aquest motiu que cal comptabilitzar per cada gènere el nombre de cursos i les hores. Aquesta informació permetrà detectar diferències, i en el cas que n'hi hagi establir les mesures pertinents.</p> <p>L'objectiu és disposar d'una base de dades actualitzada que permeti analitzar i garantir la igualtat d'oportunitats en la gestió del personal de l'organització.</p>
Responsables	Responsable de formació
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig termini (2009)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Assistència a formació desglossada per gènere, segons cursos i nombre d'hores. Periodicitat: anual.
Observacions	

4.6 ÀMBIT 6. RETRIBUCIÓ

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en l'àmbit de la retribució atès que ja està regulat pel conveni de la XHUP i per la política retributiva del mateix Consorci Hospitalari de Vic.

4.7 ÀMBIT 7. ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I PERCEPCIÓ DE DISCRIMINACIÓ

Codi	07.01
Acció	Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal
Descripció	<p>Actualment, el CHV no disposa d'un protocol específic d'actuació davant dels casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori, atenent que es tracta de conducte d'especial gravetat i amb repercussions importants en la dignitat i intimitat de la víctima.</p> <p>El protocol establirà el procés a seguir davant d'un cas d'aquest tipus, així com els mecanismes per identificar-los i les mesures a emprendre.</p> <p>El protocol haurà de contemplar els següents punts: qui, com i on s'ha de presentar la denúncia, quins són els drets i deures tant de la presumpta víctima com del presumpte acusador o assetjador, decidir si s'activen altres actuacions paral·leles mentre es resol el cas, designar una figura responsable o medidora en matèria d'assetjament sexual encarregada d'oferir consell i assistència i participar en la resolució dels problemes i els procediments, acceptació d'aquestes funcions de manera voluntària, nomenant aquesta figura de manera unànime per part dels representants de l'empresa, preservació de la intimitat (les investigacions s'han de portar a terme amb total respecte per a totes les parts i amb neutralitat de la persona que investiga) i establir uns terminis per la tramitació i resolució que impedeixin que sigui un procés dilatat.</p> <p>Un cop aprovat el protocol se'n farà difusió entre tot el personal per tal de que tots els empleats/des coneguin el procediment a seguir en el cas que siguin víctimes d'assetjament, així com els criteris per identificar l'assetjament sexual per raó de gènere i moral o les mesures disciplinàries i punitives que hauran d'assumir les persones responsables de conductes d'assetjament sexual.</p>
Responsables	Servei de Prevenció i Mediambient
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig termini (2009)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori. Periodicitat: anual. - Percentatge de casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori resolts amb les mesures correctores implantades. Periodicitat: anual.
Observacions	

Codi	07.02
Acció	Estudiar els motius o causes que expliquen el perquè les dones del CHV perceben majors dificultats per ser promocionades
Descripció	<p>Segons l'enquesta de percepció realitzada durant la diagnosi, un 45% dels homes percep com a bastant favorables les perspectives de promoció dins el CHV, mentre que el 54% de les dones considera que són poc favorables. Aquests resultats no concorden amb la realitat del Consorci ja que existeixen dificultats per trobar persones que es vulguin promocionar. Per tant, es contrastaran aquests resultats amb una mostra més àmplia a través de l'enquesta de clima.</p> <p>L'objectiu és conèixer els motius i causes que provoquen aquesta percepció per part de les dones per tal d'emprendre les mesures correctores adients.</p>
Responsables	Direcció de Recursos Humans i agent d'igualtat
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Llarg termini (2010)
Indicadors de seguiment	- Resultats de la valoració de l'enquesta de clima. Periodicitat: depèn de quan es faci de l'enquesta de clima.
Observacions	

4.8 ÀMBIT 8. CONDICIONS LABORALS

Codi	08.01
Acció	Fer el seguiment del nombre de contractes temporals segons gènere
Descripció	Actualment el CHV disposa de dades desglossades per gènere referents als contractes temporals. L'objectiu d'aquesta acció és fer el seguiment del nombre de contractes temporals segons gènere per tal detectar possibles desigualtats, i alhora establir les mesures correctores pertinents.
Responsables	Servei de personal
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Curt termini (2008)
Indicadors de seguiment	- Seguiment del percentatge de contractes temporals desglossat per gènere. Periodicitat: anual.
Observacions	

4.9 ÀMBIT 9. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

Codi	09.01
Acció	Dissenyar i implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar
Descripció	<p>Amb l'objectiu d'ampliar el ventall de mesures que permeten incrementar les possibilitats de conciliació del personal, així com respondre a les seves necessitats, es dissenyaran i implantaran noves mesures en aquesta línia.</p> <p>Les mesures proposades són les següents:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Llocs compartits: dos empleats a temps parcial comparteixen un lloc de dedicació completa, però poden decidir ells, consultant al seu director, qui treballa quan. Aquesta mesura ja existeix per reduccions de jornada i jubilacions parcials. - Setmana laboral comprimida: els empleats/des poden treballar més hores al dia i a canvi tenir un dia o mig dia lliure a la setmana. Aplicable només a aquells llocs de treball que sigui possible. <p>Per al desenvolupament d'aquesta mesura primerament es detectaran i revisaran els llocs de treball en els que actualment ja es porta a terme. L'objectiu serà generalitzar-ho, és a dir, ampliar-ne l'abast en els llocs on és possible.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Comput anual d'hores: que permeti adaptar la càrrega de treball al llarg del mes i així poder dedicar més hores els dies de més feina i menys hores els dies de menys feina. Aplicable a aquells llocs de treball que sigui possible. Aquesta mesura ja s'aplica en determinats llocs, de manera que l'objectiu és generalitzar-ho allà on sigui possible. - Ampliar el nombre de llocs de treball amb jornada intensiva. Tot i que la major part dels llocs de treball tenen jornada intensiva, l'objectiu és generalitzar-ho a aquells altres llocs de treball on és possible. - Guarderia interna: estudiar la possibilitat de crear una guarderia en les mateixes instal·lacions del CHV, sinó valorar la possibilitat de pactar amb una guarderia horaris fora dels habituals. - Rotació del lloc de treball: al empleat/da se li ofereix temporalment un altre lloc de treball que s'adapti millor a la relació responsabilitat/capacitat. Aplicable només a aquells llocs de treball que sigui possible. - Teletreball: treball des de casa. Actualment ja existeix a Radiologia. - Horari planificat a infermeria. Actualment, l'horari del personal que ocupa càrrecs d'infermeria no està estrictament planificat, és a dir, en alguns casos es planifica amb un marge curt de temps el que suposa en alguns casos problemes d'organització. - Flexibilitat horària per al personal administratiu no assistencial. Malgrat no es porta un registre de les persones que en gaudeixen, actualment el personal administratiu no assistencial disfruta o pot disfrutar de flexibilitat horària en l'hora d'entrada i sortida de la feina. A llarg termini, l'objectiu és comptabilitzar-ho i fer-ho extensiu en aquells llocs que en poden gaudir i per determinades causes encara no es fa. <p>Altres aspectes a tenir en compte:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Considerar com a criteri a l'hora d'escollir torns, jornades, dies de vacances, etc. la responsabilitat sobre menors i d'altres persones dependents. Criteri a tenir en compte especialment a Infermeria. - Informació sobre centres de guarderia i cura de familiars propers al lloc de treball i així donar resposta a les necessitats de les persones treballadores. <p>Per a cada una d'aquestes mesures caldrà descriure detalladament quins col·lectius se'n poden beneficiar, ja que hi ha col·lectius que per les seves característiques no és viable.</p>
Responsables	Direcció de recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Mig termini (2009 i 2010)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Mesures de conciliació que el CHV ofereix al personal, especificant el/s col·lectiu/s que se'n poden beneficiar. Periodicitat: anual. - Nombre de llocs de treball amb jornada intensiva. Periodicitat: anual. - Nombre de persones d'infermeria amb horari planificat. Periodicitat: anual.

Observacions	Queda pendent establir altres accions, en el cas que sigui necessari, en funció dels resultats obtinguts en l'enquesta de clima.
Codi	09.02
Acció	Comptabilitzar el nombre de persones que es beneficien de cada una les mesures de conciliació que ofereix el CHV, incloses les que són fruit d'acords verbals
Descripció	<p>Establir una sistemàtica de registre que permeti comptabilitzar el nombre de persones, desglossat per gènere, que gaudeixen de les diferents mesures de conciliació que ofereix el CHV, incloses aquelles que són fruit d'acords verbals com és el cas de la flexibilitat horària.</p> <p>Tot i que actualment ja es registra el nombre de persones que gaudeixen de les mesures de conciliació que estableix el conveni de la XHUP i la normativa interna, no es registren aquelles que són fruit d'acords verbals o altres (flexibilitat horària, treball a domicili –radiologia-).</p> <p>Pel que fa a la flexibilitat horària, no es disposa de dades de les persones que en gaudeixen no obstant és una mesura bastant estesa entre els comandaments i els llocs de suport. A més, atenent el fet que per part del CHV no s'impedeix aquest tipus de mesura, seria important portar-ne un registre.</p>
Responsables	Direcció de Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini d'implantació	Llarg termini (2010)
Indicadors de seguiment	<ul style="list-style-type: none"> - Nombre de persones que gaudeixen de flexibilitat horària, desglossat per gènere. Periodicitat: anual. - Nombre de persones que gaudeixen de treball a domicili, desglossat per gènere. Periodicitat: anual. - Nombre de persones que gaudeixen de cada una de les mesures de conciliació establertes pel conveni de la XHUP, desglossat per gènere. Periodicitat: anual. - Nombre de persones que gaudeixen de cada una de les mesures de conciliació establertes en la normativa interna, desglossat per gènere. Periodicitat: anual.
Observacions	A l'hora de comptabilitzar el nombre de persones que gaudeixen de reducció de jornada, només es consideraran aquelles que en gaudeixen com a mesura de conciliació, és a dir, voluntàriament.

Codi	09.03
Acció	Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima o en l'enquesta de satisfacció del personal
Descripció	<p>Amb l'objectiu de fer un seguiment de la percepció que tenen els empleats/des del CHV pel que fa a les mesures de conciliació que s'ofereixen, es pot incloure en l'enquesta de satisfacció o de clima un punt que faci referència a aquets aspectes.</p> <p>Així mateix, a part de conèixer la percepció que se'n té també es podran detectar aquelles necessitats que hi pugui haver, el que posteriorment permetrà establir les mesures correctores adients.</p>
Responsables	Direcció de Recursos Humans i agent d'igualtat
Cost	A valorar
Termini d'implantació	Llarg termini (2010)
Indicadors de seguiment	- Resultats obtinguts en l'enquesta de clima, pel que fa a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Periodicitat: anual.
Observacions	

4.10 ÀMBIT 10. CONDICIONS FÍSiques DE L'ENTORN

Segons els resultats obtinguts en la diagnosi no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que les condicions físiques de l'entorn s'adeqüen a les característiques i necessitats tant de les dones com dels homes .

5 CRONOGRAMA D'IMPLANTACIÓ DE LES ACCIONS

Accions	Any 2008	Any 2009	Any 2010
Àmbit 1. Política d'igualtat d'oportunitats			
01.01 Nomenar una persona o un grup de treball responsable de portar a terme el pla d'acció (agent d'igualtat)	■		
01.02 Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats	■	■	
01.03 Portar a terme mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats		■	
Àmbit 2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social			
02.01 Complir els requeriments referents a la discriminació que estableix la norma de responsabilitat social (SA8000)			■
02.02 Comunicar a les empreses proveïdores i contractades i als ciutadans i clients el compromís del CHV per la igualtat d'oportunitats	■		
02.03 Crear o entrar a formar d'una xarxa de treball amb altres organitzacions del sector sanitari –hospitals- (clúster d'igualtat d'oportunitats)			■
Àmbit 3. Comunicació, imatge i llenguatge			
03.01 Portar a terme mesures de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat d'oportunitats	■	■	■
03.02 Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, per sensibilitzar a la plantilla, i especialment als comandaments i càrrecs directius		■	
03.03 Elaborar i fer difusió entre tot el personal d'una guia de llenguatge neutre o no sexista (manual d'estil)		■	
Àmbit 4. Representativitat de les dones i distribució del personal			
04.01 Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament	■	■	■
Àmbit 5. Desenvolupament			
05.01 Assegurar la no discriminació per raó de gènere en el procés de selecció de promoció			■
05.02 Incorporar en el Comitè Acreditatiu, que assessora en la selecció de personal facultatiu, la presència de dones	■		

Àmbit 7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació		
07.01 Definir i redactar un protocol específic per als casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori, i fer-ne difusió entre el personal		
07.02 Estudiar els motius o causes que expliquen el perquè les dones del CHV perceben majors dificultats per ser promocionades		
Àmbit 8. Condicions laborals		
08.01 Fer el seguiment del nombre de contractes temporals segons gènere		
Àmbit 9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral		
09.01 Dissenyar i implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar		
09.02 Comptabilitzar el nombre de persones que es beneficien de cada una les mesures de conciliació que ofereix el CHV, incloses les que són fruit d'acords verbals		
09.03 Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima o en l'enquesta de satisfacció del personal		

lavola

Serveis per a la sostenibilitat

apt. 144

av. Roma, 252-254
08560 Manlleu
Tel. 93 851 50 55
Fax 93 851 50 56

c. Correu, 2, 1r pis
08800 Vilanova i la Geltrú
Tel. 93 811 51 15
Fax 93 811 51 38

c. Pamplona, 96, Local 20
08018 Barcelona
Tel. 93 356 81 60
Fax 93 356 81 62

info@lavola.com
www.lavola.com