



**II PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES I HOMES
Hospital de la Santa Creu i Sant Pau
2021-2024**

ÍNDEX

1. Introducció.....	3
2. Context, antecedents i marc normatiu.....	5
3. Mètode	6
3.1. Accions portades a terme per garantir el principi d'igualtat.....	6
4. Objectius i resultats estratègics del II Pla d'igualtat.....	19
5. Objectius específics i accions de millora i foment de la igualtat d'oportunitats	20
5.1. Àmbit 1. Cultura institucional d'igualtat de tracte i oportunitats	20
5.2. Àmbit 2. Política i estructura retributives.....	24
5.3. Àmbit 3. Processos de gestió de persones	25
5.4. Àmbit 4. Ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional.....	26
5.5. Àmbit 5. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.....	28
5.6. Àmbit 6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	29
5.7. Àmbit 7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa no sexistes.....	30
6. Seguiment i avaluació	33
7. Glossari de conceptes	40

1. Introducció

La Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau (FGSHSCSP) disposa, des de l'any 2010, d'un Pla d'igualtat i d'una Comissió d'Igualtat que han permès a la institució avançar en polítiques encaminades a la promoció de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, la conciliació de la vida personal i laboral, el foment de pràctiques per a la no-discriminació i les iniciatives encaminades a la integració de col·lectius amb dificultats.

Aquest pla, però, ha quedat obsolet 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 necessària l'elaboració d'un nou pla d'igualtat per a l'FGSHSCSP que tindrà vigència de l'any 2021 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 i de prevenció i impuls de mesures per garantir l'aplicació del principi d'igualtat.

“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.

Aquestes accions s'han d'abordar des de dues perspectives:

- a) Estudi de les actituds i els valors que comparteixen el personal directiu i el conjunt de la plantilla respecte a la igualtat de gènere. Amb aquest objectiu s'han establert mesures de sensibilització i formació i s'ha fet un estudi qualitatiu sobre percepcions, actituds i valors a partir de l'enquesta de clima laboral i les avaluacions de riscos psicosocials.

b) Resultats de les polítiques de personal encaminades a avançar cap a la igualtat de gènere, tant pel que fa a les mesures necessàries per corregir les desigualtats com per eliminar les barreres que obstaculitzen la consecució real i efectiva de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones. En aquest sentit, disposem d'un important conjunt de dades amb relació a la plantilla de l'Hospital i l'evolució que ha tingut els darrers anys.

2. Context, antecedents i marc normatiu

El II Pla d'igualtat es va començar a dissenyar l'any 2019 amb la participació d'un nombre molt elevat de professionals que van participar en diversos grups de treball, però la situació generada per la pandèmia de COVID-19 en va paralitzar el desenvolupament durant uns mesos, raó per la qual les dades en què es fonamenta el diagnòstic de situació són les de 2019, tot i que a grans trets no haurien de diferir gaire de les de 2020.

Aquest llarg període d'elaboració és significatiu perquè el marc legal amb què es va iniciar el Pla ha estat modificat i els darrers mesos s'han promulgat importants normes que hi incideixen.

- Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Llei Orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació.
- Conveni col·lectiu de la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau 2018-2020 (codi conveni 08002302011997).
- Conveni col·lectiu extraestatutari de la Fundació de Gestió Sanitària de l'Hospital de la Santa Creu i Sant Pau 2018-2020.
- Llei 17/ 2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- 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 erradicar la violència masclista.
- Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.

Hem d'assenyalar, així mateix, que el present Pla d'igualtat s'integra en el Model de compliance de l'FGSHSCSP.

3. Mètode

L'elaboració d'un pla d'igualtat requereix l'anàlisi de la situació de partida per, des d'aquest punt, prendre les mesures necessàries que puguin corregir les desigualtats de gènere i eliminar les barreres que obstaculitzen l'avanç en la consecució de la igualtat d'oportunitats real i efectiva de les dones i els homes.

La situació de partida s'ha analitzat tenint en compte les accions portades a terme per garantir el principi d'igualtat i la pràctica d'una diagnosi per analitzar els aspectes que poden influir més en la consecució de la igualtat de gènere.

3.1. Accions portades a terme per garantir el principi d'igualtat

a) Actituds i valors de l'organització respecte a la igualtat de gènere

En aquest punt s'estudien les actituds i els valors que comparteixen el personal directiu i el conjunt de la plantilla respecte a la igualtat de gènere. Amb aquest objectiu s'han establert mesures de sensibilització i formació i s'ha fet un estudi qualitatiu sobre percepcions, actituds i valors a partir de l'enquesta de clima laboral i les avaluacions de riscos psicosocials.

1. Comissió d'igualtat

Des de l'any 2009, en què es va elaborar el I Pla d'igualtat, es va constituir la Comissió d'igualtat composta per quatre membres de la direcció i quatre membres en representació de la part social.

Amb caràcter general, aquesta comissió s'ocupa de promocionar polítiques per a la igualtat d'oportunitats a l'entitat establint les bases d'una nova cultura en l'organització del treball que afavoreixi la igualtat plena entre homes i dones i que, a més, possibiliti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral sense detriment de la carrera professional.

Aquesta comissió es reuneix trimestralment i com a resultats més importants de la seva tasca podem destacar:

- Pla de comunicació: creació d'un element gràfic que identifica el pla d'igualtat, notícies a la intranet, canal de consultes i denúncies, manual d'acollida, igualtat@santpau.cat
- Guia d'us igualitari del llenguatge no sexista.
- Nota tècnica de mesures de conciliació de la vida laboral, professional i personal.
- Protocol per a la gestió de conflictes en casos d'assetjament.
- Procediment de canvi de nom per a persones transsexuals.
- Document informatiu sobre els drets laborals reconeguts als professionals víctimes de violència de gènere.
- Lideratge de grups de treball per a l'elaboració del nou Pla d'igualtat.




Així mateix es va desplegar la figura de l'agent d'igualtat com a referent i impulsor de les polítiques d'igualtat d'oportunitats a l'empresa.

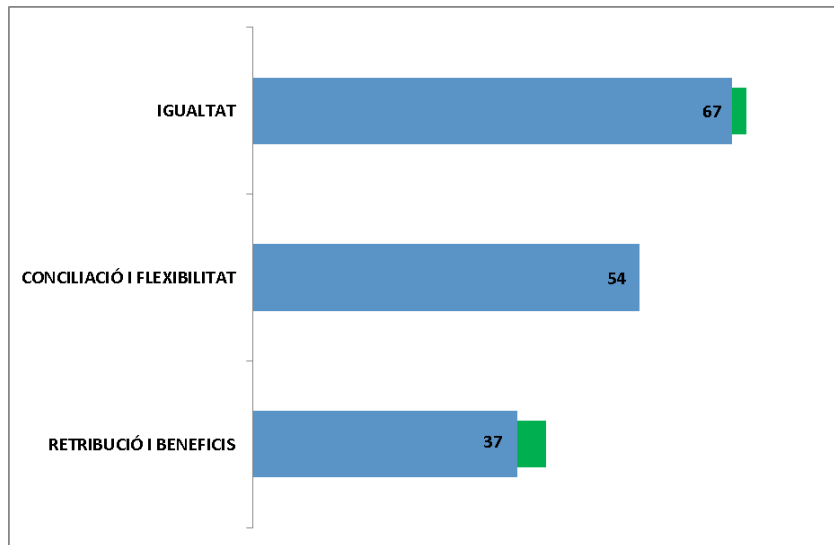
Els quatre darrers anys s'ha atès formalment una denúncia i s'ha activat en una ocasió el protocol d'assetjament per una denúncia de gènere.

2. Enquesta de clima laboral

Els darrers anys s'han fet dues enquestes de clima laboral en què s'incorporen preguntes relatives a polítiques d'igualtat:

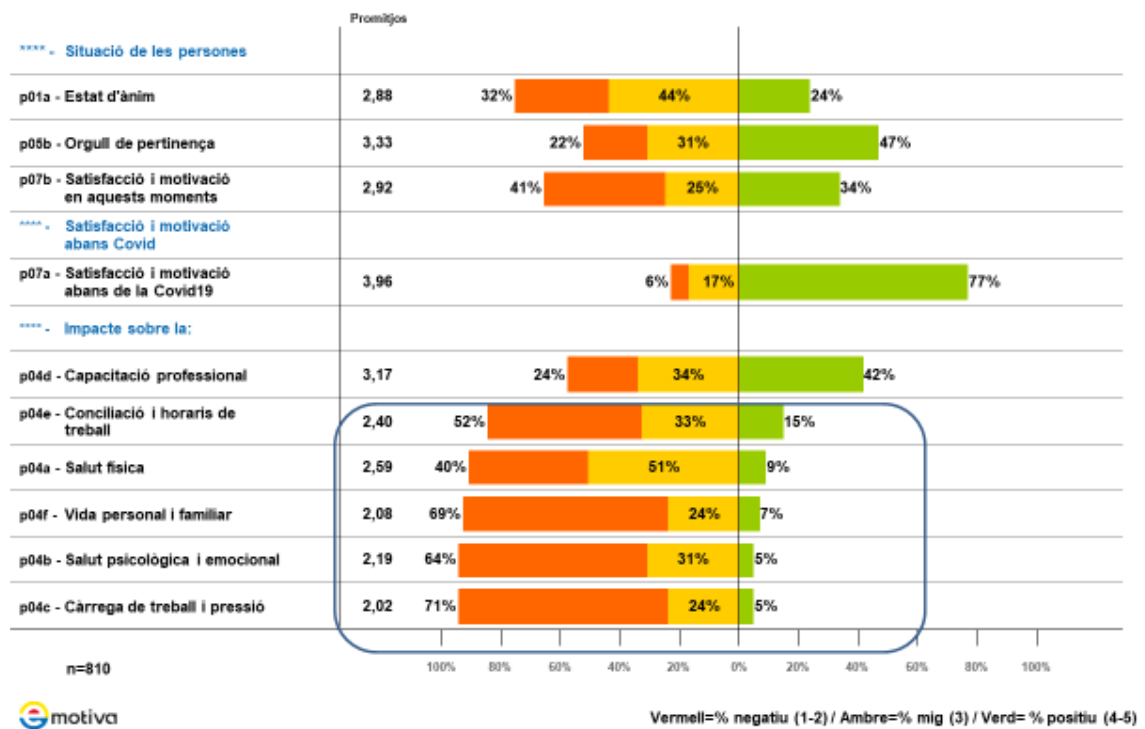
FACTORS SOCIALS	RETRIBUCIÓ I BENEFICIS
	L'Hospital m'ofereix altres tipus d'incentius a part dels econòmics
	El salari que rebo de l'Hospital s'ajusta al meu esforç, interès i dedicació
	Considero que el meu grup professional, i en comparació amb altres organitzacions del sector, estic correctament remunerada
	A l'Hospital el sistema de salaris és just, objectiu i sense ambigüitats
	CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT
	El meu horari em permet compaginar la vida professional amb la personal
	Es valoren els resultats de la meva feina, independentment del temps que son al meu lloc de treball
	Puc prendre'm temps lliure, de forma ordenada, quan em cal per una necessitat personal
	IGUALTAT
	A l'Hospital les promocions es fan sense que hi hagi favoritismes entre els treballadors/ores
	L'Hospital garanteix la igualtat en la retribució d'home i dones al mateix lloc de treball
	Puc fer la meva feina diària sense cap tipus d'assetjament laboral
A l'Hospital ningú se sent discriminat per raons de sexe, edat, religió, raça, idioma o procedència	

Factors socials	2017	2020	Variació
RETRIBUCIÓ I BENEFICIS	33	37	 12,12%
CONCILIACIÓ I FLEXIBILITAT	54	54	 0%
IGUALTAT	65	67	 3,08%



Les enquestes destaquen una bona valoració de les polítiques d'igualtat i la necessitat de millorar la percepció sobre les polítiques de conciliació de la vida laboral, professional i personal.

La situació d'emergència sanitària ha produït una afectació important en la conciliació de la vida professional i laboral, per la qual cosa també s'ha mesurat l'impacte que ha tingut a la nostra organització. Els resultats són els següents:



Aquestes dades, tot i que indubtablement estan afectades pel context pand3mic, revelen un empitjorament de la percepci3 dels professionals amb relaci3 a la conciliaci3 de la vida personal i familiar i fan necessari activar mecanismes per revertir la situaci3.

3. Avaluacions de risc psicosocial

Peri3dicament es fan avaluacions de riscos psicosocials que incorporen preguntes referents als factors de relacions i suport social, entre les quals hi ha aquests 3tems:

Compatibilitat vida laboral-vida social.

Exposici3 a discriminaci3.

Exposici3 a assetjament sexual.

El resultat (mitjana de les avaluacions fetes fins ara) d'aquestes preguntes és el següent.

	Sempre	Sovint	A vegades	Quasi mai
Compatibilitat vida laboral-vida social	22,8	29,4	39,2	7,4
Exposició a discriminació	5,2	5,8	17,6	70
	Rares vegades	Freqüentment	Constantment	Inexistent
Exposició assetjament sexual	17,8	0,2	0,2	81,2

En aquests resultats destaquen el poc risc d'exposició a assetjament sexual i a discriminació i la important afectació de la compatibilitat entre la vida laboral i la vida social a la nostra organització.

4. Formació continuada: perspectiva de gènere

Per tal d'impulsar la capacitació dels nostres professionals s'ha considerat important incorporar als plans de formació la perspectiva de gènere.

Així, ja s'han desenvolupat dues edicions del curs "La perspectiva de gènere aplicada a l'àmbit sanitari" amb l'objectiu d'afavorir el clima de reflexió i sensibilitat en igualtat de gènere i conèixer els conceptes clau de promoció de la igualtat.

També s'ha incorporat la perspectiva de gènere a altres activitats formatives i sessions com, per exemple, la de noves perspectives en naixement o la detecció de situacions de violència de gènere.

5. Igualtat i model d'acreditació de centres sanitaris (Departament de Salut)

El Departament de Salut té establert un sistema d'acreditació dels centres amb una metodologia homologable a la de l'European Foundation for Quality Management (EFQM) que inclou una sèrie d'estàndards relacionats amb les polítiques d'igualtat:

-
- El pla de recursos humans estableix garanties d'igualtat d'oportunitats per incorporar-se a l'organització o promocionar-s'hi, d'acord amb un criteri o perfil establert (evidències).
 - L'organització dissenya un programa per afavorir una adequada conciliació entre la vida laboral i familiar dels seus professionals (evidències).
 - Hi ha criteris per garantir la protecció del personal contra l'abús de poder, l'assetjament i la discriminació per raó de sexe, raça, discapacitat, religió, etc. (evidències).
 - L'organització participa activament en el disseny d'un programa per afavorir una conciliació adequada de la vida laboral i familiar dels seus professionals i aplica aquest programa (evidències).
 - La direcció i els líders participen activament en el disseny i la implantació de criteris per a la protecció del personal davant d'abusos, assetjament, etc. i difonen aquests criteris (evidències).
 - L'organització avalua l'eficàcia del programa per afavorir una conciliació adequada entre la vida laboral i familiar dels seus professionals (evidències).
 - Es mesura la percepció del personal respecte a la seguretat i la protecció personal davant agressions físiques, assetjament i altres situacions de risc (dues mesures).
 - Es mesuren els incidents i les denúncies contra la dignitat personal, l'abús de poder, l'assetjament, les agressions i altres problemes (es mesuren).
 - Es mesura la contractació de persones que formen part de col·lectius desfavorits (cinc mesures).

b) Resultats de les polítiques de personal encaminades a avançar cap a la igualtat de gènere

Per fer la diagnosi des d'aquesta perspectiva i poder avaluar si les polítiques de personal encaminades a avançar cap a la igualtat de gènere, tant pel que fa a les mesures necessàries per corregir les desigualtats com per eliminar les barreres que

obstaculitzen la consecució real i efectiva de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, han estat realment efectives, s'ha analitzat un important conjunt de dades referents a la plantilla de l'Hospital i a l'evolució que ha tingut els darrers anys.

L'obtenció i el tractament de la informació han girat entorn d'un conjunt d'indicadors qualitatius i quantitatius sensibles al gènere i s'han pres com a període de referència temporal els quatre darrers anys (2016-2019), ja que les dades de l'any 2020 no són representatives a causa dels canvis organitzatius que ha implicat la COVID-19. El 31 de gener de 2019 és la data de tall.

Aquesta informació més quantitativa s'ha complementat amb la participació activa de la Comissió d'Igualtat i de grups de treball heterogenis de personal professional de l'Hospital i amb una enquesta de percepció, creences i mentalitat amb relació a la igualtat de dones i homes.

S'han plantejat sis grans eixos de diagnosi i s'han analitzat els aspectes que més poden influir en la consecució de la igualtat de gènere:

- 1) Cultura institucional. Comunicació no sexista.
- 2) Política i estructura retributiva.
- 3) Processos de gestió de persones.
- 4) Conciliació de la vida personal, familiar i professional.
- 5) Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.
- 6) Prevenció de l'assetjament sexual o per raó de gènere.

Annex a l'informe de diagnosi d'igualtat entre homes i dones

Les principals conclusions d'aquesta diagnosi es poden resumir en els punts següents.

1. Condicions laborals

La plantilla de l'Hospital de Sant Pau està feminitzada i té un 72% de dones.

Les direccions presenten diferències quant a la representació de dones i homes: a la Direcció Infermera, el 80% de la plantilla són dones; a la Direcció Mèdica, el 61% són

dones; a la Sotsdirecció de Gestió de Pacients, el 82% són dones, i a les direccions de suport el 47,5% són dones. A les direccions de suport, que engloben els departaments de Manteniment General, Informàtica i Logística, és on hi ha més representació d'homes, amb un 52,5%.

Pel que fa a comandaments, la proporció de directius i comandaments és equitativa, amb un 50% de dones i un 50% d'homes. Si baixem al nivell de responsables mèdics, la proporció disminueix i les dones representen un 26% (directores de servei 32%, directores d'unitat 25% i caps clíniques 21%). En canvi, entre els responsables assistencials la proporció de dones és molt més alta, amb un 76% (percentatge semblant a la composició de la plantilla), i entre els responsables no assistencials la proporció és equitativa i les dones representen un 49%.

Per tipologia de contracte, en el cas de les dones el 66% disposen de contracte indefinit, el 15% contracte temporal i el 19% contracte de durada determinada.

Per tipus de jornada, el 80% dels contractes de la totalitat de la plantilla són de jornada completa. D'aquests, el 71% corresponen a dones i el 29% a homes. El 20% dels contractes són de jornada parcial. D'aquests, el 75% corresponen a dones i el 25% a homes.

Amb relació a l'extinció de la relació laboral, analitzant les dades comparatives dels anys 2016, 2018 i 2019 no hi ha diferències apreciables pel que fa a percentatge d'homes i dones. A més a més, estan en concordança amb la plantilla de l'Hospital.

L'única dada amb canvis apreciables és la de jubilacions, que han augmentat pràcticament 20 punts per part de les dones. Aquesta dada pot ser deguda al fet que hi ha hagut un canvi generacional bastant marcat a l'Àrea d'Infermeria, que està constituïda majoritàriament per dones, cosa que ha fet pujar considerablement les estadístiques

2. Retribució

L'anàlisi detallada es troba a l'annex "Informe bretxa salarial 2020". A continuació es fa un resum de les dades més importants.

La bretxa salarial global de l'Hospital és inferior al 25%, amb un 10,4% de mitjana i un 0,50% 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 sector de l'Àrea d'Infermeria i la masculinització històrica d'alguns grups professionals i àrees.

La bretxa salarial del salari base més el complement de docència és del 4,60% de mitjana i de -24,70% de mediana. Sempre s'apliquen les taules salarials per als diferents grups professionals, però durant l'any 2020 en els grups A2 i C2 encara hi havia els nivells 1 i 2 (en funció dels anys d'antiguitat). En l'agrupació del personal de comandament i responsable també s'han reunit diferents nivells de responsabilitat, raó per la qual pot aparèixer una bretxa diferent al 0% encara que s'apliquin les taules salarials.

La bretxa salarial de l'antiguitat és de -6,80% de mitjana i -13,60% de mediana, bretxa favorable a les dones a conseqüència de la feminització històrica del sector.

La bretxa salarial de la nocturnitat és de -57% de mitjana i no aplicable a la mediana en el conjunt global de la plantilla, ja que no tothom cobra nocturnitat. Per tant, quan analitzem la bretxa del personal professional que sí cobra nocturnitat, és de -3,50% de mitjana i -24,70% de mediana. És una bretxa favorable a les dones pel fet que els col·lectius que cobren nocturnitat són aquells on es treballa 24 hores al dia, els 365 dies de l'any. Corresponen sobretot al personal diplomad sanitari i al grup professional TCAI, grups molt feminitzats.

La bretxa salarial de carrera i promoció és del 28% de mitjana i no aplicable a la mediana ja que no tothom cobra carrera i promoció professional. Aquest concepte es paga en funció dels anys treballats i de la formació i els mèrits assolits i depèn de la carrera professional de cada persona. Quan analitzem la bretxa de carrera i promoció

en el conjunt del personal professional que sí la cobra, apareix un 34,90% (bretxa a favor dels homes) i un 0% de la mediana (evidencia l'aplicació de les taules salarials de carrera i promoció). Analitzant els diferents grups professionals, la bretxa és favorable a les dones en els grups feminitzats i favorable als homes en els masculinitzats.

La bretxa salarial del plus de comandament és d'un 53,4% de mitjana i no aplicable a la mediana en el conjunt global de la plantilla ja que no tothom cobra aquest plus. Quan analitzem la bretxa en el conjunt de professionals que sí la cobren, aquesta és favorable a les dones amb -7,60% de mitjana i -14,40% de mediana. No hi ha bretxa salarial en el plus de comandament, però sí cal destacar que en la composició de la plantilla, el percentatge de dones amb relació a homes en el personal responsable mèdic és molt baix.

La bretxa salarial del complement de lloc és del 31,10% de mitjana i no aplicable a la mediana ja que no tothom cobra el complement de lloc. Quan analitzem la bretxa en el conjunt de personal professional que sí cobra el complement, la bretxa és del 16% de mitjana i del 8,90% de mediana (inferior al 25%). En els grups feminitzats B2 i C2, la bretxa és negativa en favor de les dones.

La bretxa salarial del complement personal és del 64,50% de mitjana i no aplicable a la mediana ja que no tothom cobra complement personal. Quan analitzem la bretxa en el conjunt de personal professional que sí cobra el complement, la bretxa és del 13,80% de mitjana i del 43,70% de mediana. Aquest complement personal està relacionat amb "motxilles històriques" i en els grups professionals més masculinitzats la bretxa és a favor dels homes (responsables mèdics i no assistencials) i a favor de les dones en els grups més feminitzats (B1 i C2).

La bretxa salarial de les guàrdies i l'activitat extra és d'un 53% de mitjana i no aplicable a la mediana, ja que no tothom fa guàrdies. Quan analitzem la bretxa en el conjunt de professionals que sí cobren guàrdies i activitat extra, aquesta és d'un 14% de mitjana i d'un 23,40% de mediana. La bretxa és favorable als homes. Les guàrdies i l'activitat extra són activitat fora de la jornada ordinària i la proporció d'homes que fa activitat fora de la jornada ordinària és superior a les dones.

La bretxa salarial del plus festiu és de -49,30% de mitjana (a favor de les dones) i no aplicable a la mediana, ja que no tothom cobra el plus festiu. Aquest plus està relacionat amb els grups professionals que treballen els caps de setmana (24 hores, 365 dies l'any) i són els grups més feminitzats (B1 i TCAI). Quan analitzem la bretxa en el conjunt de professionals que sí cobren el plus festiu, aquesta és de -8,90% de mitjana i -10,60% de mediana.

La bretxa salarial dels objectius és d'un 5,40% de mitjana i un 1,40% de mediana. Com que els objectius es van universalitzar en el darrer conveni, tothom ha treballat efectivament (descomptant els dies d'IT) un mínim de 180 dies l'any i proporcionalment a la jornada, l'anàlisi s'ha fet en el total de la plantilla. No hi ha bretxa salarial en els objectius i les taules salarials dels objectius s'apliquen en funció del grup professional, els dies efectivament treballats i la jornada.

La bretxa salarial en les hores extres és d'un 14% de mitjana i no aplicable a la mediana, ja que no tothom cobra hores extres. Quan analitzem la bretxa en el conjunt de professionals que sí han cobrat hores extres apareix una bretxa del 24,10% de mitjana i de -1,20% de mediana. Les hores extres es fan fora de jornada ordinària i la proporció dels homes que treballen fora de jornada ordinària és superior a la de les dones.

La bretxa salarial de les hores complementàries és de -31,60% de mitjana i no aplicable a la mediana ja que no tothom cobra hores complementàries. Les hores complementàries només es poden fer en els contractes de jornada parcial i, segons la composició de la plantilla, el percentatge de dones que tenen contractes de jornada parcial és molt superior al d'homes, de manera que la bretxa és favorable a les dones. Quan analitzem la bretxa en el conjunt de professionals que sí han cobrat hores complementàries, aquesta és de -20,10% de mitjana i de -113,70% de mediana, fruit de la proporció de contractes de temps parcial de les dones.

3. Temps de treball i corresponsabilitat

Totes les mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que ofereix la institució són igualment accessibles i aplicables a tot el personal treballador.

Les dades indiquen que les reduccions legals corresponen el 93% a dones i el 7% a homes; les excedències per cura de familiar, el 87% a dones i el 13% a homes, i l'adaptació de jornada per cura d'un menor només a dues dones.

Cal destacar que del total de contractes amb jornada reduïda, el 92% corresponen a dones.

4. Objectius i resultats estratègics del II Pla d'igualtat

El Pla d'igualtat té com a objectiu general garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'Hospital de Sant Pau. Per assolir aquest objectiu general es plantegen **set àmbits d'intervenció**, cadascun dels quals té associat **un objectiu i un resultat estratègic**. Per assolir els resultats estratègics es concreten una sèrie d'objectius específics i les mesures adequades per assolir aquests objectius.

ÀMBIT D'INTERVENCIÓ	OBJECTIUS ESTRATÈGICS	RESULTATS ESTRATÈGICS
1. Cultura institucional	Consolidar la cultura institucional d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi bàsic i transversal de l'Hospital.	La igualtat de gènere forma part dels processos de presa de decisions, de la gestió de persones i de les accions que afecten el personal de l'Hospital. Per tant, haver reduït qualsevol desigualtat interna per motiu de gènere.
2. Política i estructura retributiva	Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes millorant el control dels factors que poden generar discriminacions directes o indirectes.	Manteniment dels resultats de l'informe sobre la bretxa salarial 2020.
3. Processos de gestió de persones	Consolidar una política de gestió de persones amb perspectiva de gènere, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.	Fomentada la perspectiva de gènere en relació amb el valor atorgat als llocs de treball, garantida la no afectació de la bretxa de gènere en promoció/carrera professional i formació.
4. Conciliació de la vida personal, familiar i professional	Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar a l'Hospital que garanteixi un gaudi igualitari de les mesures de conciliació per a dones i homes i que no penalitzi les dones.	El gaudi de les mesures de conciliació no incideix en la carrera, la promoció professional, la formació ni les expectatives de millora de les dones

<p>5. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut</p>	<p>Garantir un entorn saludable i lliure de riscos per a dones i homes a partir de la implantació d'una estratègia de prevenció de riscos laborals i de vigilància de la salut que incorpori la perspectiva de gènere.</p>	<p>Reducció dels riscos laborals a què es poden exposar les dones per les seves condicions específiques de salut i lloc de treball</p>
<p>6. Prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere</p>	<p>Garantir un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual o per raó de sexe a partir d'una cultura de respecte a la igualtat i de la implantació dels instruments necessaris.</p>	<p>Haver neutralitzat les situacions que es configuren com a assetjament, identificat mitjançant l'abordatge de la prevenció de l'assetjament sexual per raó de sexe.</p>
<p>7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa no sexistes</p>	<p>Establir un pla de comunicació que permeti donar a conèixer la cultura institucional igualitària i fomenti les pràctiques inclusives i no sexistes en l'ús del llenguatge i les imatges, formals i informals, en tota l'organització.</p>	<p>Conèixer, per part de la plantilla, la cultura institucional igualitària i normalitzar l'ús d'una comunicació (llenguatge verbal i imatge interna i externa) inclusiva i no sexista que contribueixi a la visibilització de les dones i la igualtat de gènere.</p>

5. Objectius específics i accions de millora i foment de la igualtat d'oportunitats

5.1. Àmbit 1. Cultura institucional d'igualtat de tracte i oportunitats

Àmbit d'intervenció:	
1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS	
Objectiu específic 1.1	Consolidar les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes, amb participació de tots els col·lectius professionals i assumint totes les direccions el compromís de desenvolupar les mesures. Aplicar el Pla d'igualtat és una responsabilitat compartida.
MESURA 1	M1. Implicar la direcció, els comandaments i tot el personal en la creació i difusió d'una cultura compromesa amb la igualtat i en la implantació de mesures organitzatives concretes.
Accions	Indicadors de seguiment
1. Participació activa del Comitè de Direcció i del personal de comandament en la definició dels objectius específics i les accions que cal portar a terme en el marc del II Pla d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunió anual de seguiment de la implantació del Pla d'igualtat (Sí/No).
2. Participació activa del personal professional de l'Hospital en les accions que s'han de desenvolupar a través dels grups de treball i de la Comissió d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunió de presentació del II Pla d'igualtat (Sí/No). ▪ Difusió del correu electrònic igualtat@santpau.cat ▪ Difusió de l'apartat Pla d'igualtat de la intranet.
3. A les enquestes de clima laboral i a les avaluacions psicosocials, valorar específicament la percepció del personal amb relació a la igualtat de tracte amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora i incloure-les en el Pla d'igualtat durant el seu desenvolupament.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'enquestes fetes i resultats. ▪ Determinar objectius i tendències (acreditació).

4. Participació activa del personal de l'Hospital en las accions que s'han de desenvolupar a través dels grups de treball i de la Comissió d'Igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentació del II Pla d'igualtat (Sí/No). ▪ Determinar els indicadors de seguiment.
5. Garantir el compliment del requisit d'igualtat a les empreses licitadores.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Plecs de requeriments de les licitacions.
6. Incorporació de les polítiques d'igualtat al Codi de compliment.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Codi de compliment (Sí/No). ▪ Seguiment d'incidències.
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Equip directiu ▪ Direcció de Comunicació ▪ Direcció de Recursos Humans ▪ Comandaments ▪ Comissió d'Igualtat 	<p>Data inicial: juny de 2021.</p> <p>Data final: continuada.</p>

Objectiu específic 1.2	Informar i comunicar a tota la plantilla l'elaboració, l'existència i el desenvolupament del II Pla d'igualtat.
MESURA 2	M2. Dissenyar una campanya general per difondre el Pla d'igualtat i els seus continguts a tot el personal.
Accions	Indicadors de seguiment
1. Una vegada aprovat el II Pla d'igualtat, informar i comunicar a tota la plantilla l'elaboració, l'existència i el desenvolupament del Pla d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presentació de la campanya pels diferents canals de difusió: <ul style="list-style-type: none"> • Intranet, safata, protectors de pantalla.

	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Recordatoris al llarg de l'any de les accions que fa la Comissió d'Igualtat. ▪ Actualització de la <i>Guia de llenguatge igualitari</i>.
2. Incorporar l'actualització del Pla d'acollida i el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe al procediment d'acollida.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Apartat destacat en el manual d'acollida, on el professional pugui trobar tota la informació de manera fàcil i ràpida.
3. Fer periòdicament accions de comunicació interna sobre la Comissió d'Igualtat per donar a conèixer i posar en valor aquesta figura, les funcions que té assignades i les tasques que porta a terme.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Dates importants que cal recordar: <ul style="list-style-type: none"> • Dia Internacional de la Dona Treballadora • Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència • Dia contra la Violència de Gènere
4. Formació en perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registre d'accions fetes i participants.
5. Garantir i vetllar pel ple exercici dels drets de les persones LGTBI en matèria laboral. Formar i sensibilitzar entorns de diversitat sexual i de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Adequar notes tècniques. ▪ Registre d'accions formatives específiques i participants.
6. Consolidació de la Comissió d'Igualtat com a òrgan que vetlla per la implantació de les polítiques igualitàries dins de l'organització.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Reunions periòdiques portades a terme.
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direcció de Comunicació ▪ Comissió d'Igualtat 	<p>Data inicial: juny 2021.</p> <p>Data final: desembre 2024.</p>

5.2. Àmbit 2. Política i estructura retributives

Àmbit d'intervenció:	
2. POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVES	
Objectiu específic 2.1.	Continuar impulsant una gestió organitzativa igualitària que integri la igualtat de tracte i d'oportunitats.
MESURA 2	M2. Integració de factors relacionats amb la conciliació i la difusió dels canals disponibles per a la plantilla amb relació a la igualtat d'oportunitats en l'anàlisi de les condicions laborals.
Accions	Indicadors de seguiment
1. Continuar elaborant informes anuals amb l'anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere i les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i professional.	<ul style="list-style-type: none"> Informe anual (Sí/No).
2. Elaboració de l'auditoria retributiva cada dos anys.	<ul style="list-style-type: none"> Informe cada dos anys (Sí/No). Presentació al Comitè de Direcció i a la representació legal del personal treballador (Sí/No).
3. Estudi de l'impacte de la conciliació de la vida laboral i familiar en el model retributiu (carrera i promoció...).	<ul style="list-style-type: none"> Estudi fet a la fi de 2022 (Sí/No).
4. Elaboració anual del registre salarial.	<ul style="list-style-type: none"> Presentació al Comitè de Direcció i a la representació legal del personal treballador (Sí/No).
5. Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere que permetrà determinar un sistema de retribució i comparar-lo amb la realitat de l'organització.	<ul style="list-style-type: none"> Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere (Sí/No).
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> Direcció de Recursos Humans Comissió d'Igualtat 	<p>Data inicial: setembre 2021.</p> <p>Data final: desembre 2024.</p>

5.3. Àmbit 3. Processos de gestió de persones

Àmbit d'intervenció:	
3. PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES	
Objectiu específic 3.1.	Promoure i implementar la perspectiva de gènere en la gestió de les persones treballadores de l'Hospital de Sant Pau i que aquesta sigui aplicada als diferents processos com l'accés, la selecció, la formació, la promoció, la recerca, la docència i el desenvolupament professional.
MESURA 3	M3. Incorporar i implementar un pla de formació amb continguts generals i específics dels processos de gestió de persones.
Accions	Indicadors de seguiment
1. Assegurar la formació en l'àmbit de la igualtat a les persones que exerceixen funcions en els departaments associats a la gestió de persones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions formatives en matèria d'igualtat incorporades al Pla de formació.
2. Garantir que la normativa i els processos en què es valorin els currículums no tinguin elements de discriminació indirecta.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Anàlisi del procediment de moviments interns i el procés de selecció extern (Sí/No).
3. Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i el nombre d'homes en categories feminitzades.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisió de les fonts de reclutament utilitzades per garantir que les diferents ofertes laborals arribin a àmbits diversos (Sí/No).
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direcció de Recursos Humans ▪ Comissió d'Igualtat 	Data inicial: 2021. Data final: 2024.
Objectiu específic 3.2.	Potenciar un lideratge amb perspectiva de gènere per acostar la funció directiva a totes les persones amb talent i potencial de creixement de l'organització per equiparar les àrees on hi ha diferència per sexe.
MESURA 4	M4. Promoció de recursos i mesures per afavorir la igualtat en el desenvolupament professional i en els processos de promoció interna.

Accions	Indicadors de seguiment
1. En els processos de promoció, fomentar la incorporació de dones a les àrees i els càrrecs de responsabilitat on estiguin menys representades.	<ul style="list-style-type: none"> Anàlisi dels processos de promoció interna amb perspectiva de gènere (Sí/No)
2. Portar a terme processos de coaching i de mentoria relacionats amb àmbits com el lideratge, la gestió d'equips i la gestió organitzacional per facilitar aquests recursos a les persones treballadores i fomentar les promocions internes.	<ul style="list-style-type: none"> Registre de les accions de coaching executiu femenines i masculines portades a terme.
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> Direcció de Recursos Humans (Àrea de Formació) Comissió d'Igualtat 	<p>Data inicial: 2021.</p> <p>Data final: 2024.</p>

5.4. Àmbit 4. Ordenació del temps de treball i conciliació de la vida personal, familiar i professional

Àmbit d'intervenció:	
4. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL	
Objectiu específic 4.1.	En el marc de la corresponsabilitat, impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb l'objectiu de reduir el desequilibri existent, amb la sobrecàrrega que implica per a les dones, per garantir així l'exercici dels drets de conciliació.
MESURA 5	M5. Foment del coneixement, difusió de la informació relativa a la corresponsabilitat i anàlisi del gaudi de les mesures de conciliació.
Accions	Indicadors de seguiment
1. Promoure la corresponsabilitat dels homes en les tasques de cura, a través de campanyes de sensibilització, per eliminar els rols socials i els estereotips en funció del sexe que assignen a les dones el rol de	<ul style="list-style-type: none"> Nombre de píndoles informatives de sensibilització en corresponsabilitat.

responsable de la cura d'infants i persones grans.	
2. Foment del coneixement i el gaudi de les mesures de conciliació posades a l'abast de la plantilla (permisos, excedències, adaptació d'horari...), valorant diferents canals de comunicació com ara sessions participatives, reunions de treball, etc. per assegurar que la informació arriba als diferents col·lectius professionals.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre i tipologia d'accions portades a terme.
3. Avanç en les mesures de conciliació a partir de la integració de la percepció de la plantilla en aquest àmbit amb la definició de noves mesures i el foment de les ja existents.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Difusió del procediment de desconnexió digital (Sí/No). ▪ Anàlisi de les necessitats específiques que poden presentar els diferents col·lectius que treballen a l'Hospital (Sí/No).
4. Promoure la formació online en els casos de formació obligatòria per promoure la conciliació.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions obligatòries online del Pla de formació.
5. Continuar elaborant informes anuals amb l'anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere i sobre les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i professional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informe anual (Sí/No).
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direcció de Recursos Humans ▪ Comissió d'Igualtat ▪ Direcció de Comunicació 	<p>Data inicial: 2021.</p> <p>Data final: 2024.</p>

5.5. Àmbit 5. Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut

Àmbit d'intervenció:	
5. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT	
Objectiu específic 5.1.	Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.
MESURA 6	M6. Integració de la perspectiva de gènere en el sistema de seguretat i salut de l'Hospital.
Accions	Indicadors de seguiment
1. Continuar avançant en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, considerant les diferències de gènere, a fi que les polítiques i pràctiques de prevenció donin resposta al conjunt de condicions de treball d'homes i dones.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes anuals amb perspectiva de gènere (Sí/No).
2. Afavorir la participació activa de les treballadores en tot el procés preventiu, des de la identificació de riscos fins a la posada en marxa de mesures preventives i la necessària avaluació d'aquestes.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Comissió de Seguretat i Salut. Presència de dones.
3. Revisió de bases de dades amb perspectiva de gènere (malalties, accidents de treball, adaptacions del lloc de treball...).	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Informes amb perspectiva de gènere (Sí/No).
4. Formació en salut amb perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions incloses en el Pla de formació.
5. En els redactats dels protocols mèdics, afegir aquells que requereixen perspectiva de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre de protocols modificats.
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direcció de Recursos Humans (Àrea de Salut Laboral) ▪ Comissió d'Igualtat 	<p>Data inicial: gener 2022.</p> <p>Data final: desembre 2022.</p>

5.6. Àmbit 6. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Àmbit d'intervenció:	
6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE	
Objectiu específic 6.1.	Continuar avançant en la prevenció i gestió de les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe i d'assetjament per raó de gènere i en el compromís de l'Hospital amb relació a la tolerància zero respecte a possibles conductes sexistes o discriminatòries.
MESURA 7	M7. Garantir l'aplicabilitat i funcionalitat de la sistemàtica implementada per l'Hospital i la difusió del seu compromís amb relació a la tolerància zero.
Accions	
1. Desplegar mesures de prevenció de l'assetjament amb relació a la prevenció de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Declaració institucional (Sí/No). ▪ Nombre d'accions d'informació portades a terme. ▪ Sistema de consulta i assessorament (Sí/No). ▪ Pla d'acollida (Sí/No). ▪ Formació impartida.
2. Revisar periòdicament el protocol de prevenció de l'assetjament per tal de garantir-ne l'aplicabilitat i la funcionalitat i continuar avançant en la difusió del protocol entre el personal professional.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Revisió del protocol (Sí/No). ▪ Nombre d'accions portades a terme.
Responsables	
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Direcció de Recursos Humans ▪ Comissió d'Igualtat ▪ Direcció de Comunicació 	Data inicial: 2021. Data final: 2024.
Objectiu específic 6.2.	Crear un entorn laboral de suport a la persona treballadora víctima de violència de gènere que li permeti mantenir-se en el lloc de treball i el desenvolupament professional.
MESURA 8	M8. Difusió del procediment per a l'exercici dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.
Accions	
1. Campanya de comunicació del procediment dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Material i canals de difusió.

violència de gènere	
2. Continuar avançant en el compromís de l'organització de lluitar contra la violència de gènere mitjançant accions de sensibilització i difusió.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Nombre d'accions portades a terme.
3. Atenció personalitzada a través de l'Àrea de Salut Laboral.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Registre de seguiment dels casos (Sí/No).
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Servei de Prevenció de Riscos Laborals ▪ Comissió d'Igualtat ▪ Direcció de Comunicació 	Data inicial: 2021. Data final: 2024.

5.7. Àmbit 7. Comunicació, llenguatge i imatge corporativa no sexistes

Àmbit d'intervenció:	
7. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA NO SEXISTES	
Objectiu específic 7.1	Articulació de mecanismes i accions de comunicació i informació per transmetre a la plantilla els compromisos de la institució envers la igualtat de tracte i d'oportunitats.
MESURA 7	M7. Dissenyar una campanya general per difondre el Pla d'igualtat i els seus continguts a tot el personal.
Accions	Indicadors de seguiment
1. Afavorir el coneixement del Pla d'igualtat per tota la plantilla.	<ul style="list-style-type: none"> ▪ La campanya, els materials i els canals de difusió utilitzats.

2. Incorporar al procediment d'acollida l'actualització del Pla d'acollida, així com el protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	<ul style="list-style-type: none"> Contingut inclòs a l'acollida? (Sí/No).
3. Fer accions periòdiques de comunicació relacionades amb l'avanç de la implementació del Pla d'igualtat.	<ul style="list-style-type: none"> Accions de comunicació portades a terme.
4. Fomentar campanyes de sensibilització que fins ara no s'han portat a terme. Dia contra la Violència de Gènere.	<ul style="list-style-type: none"> Contingut de les campanyes. Nombre de campanyes fetes/any.
6. Visibilitzar el Pla d'igualtat a la intranet corporativa.	<ul style="list-style-type: none"> Pla d'igualtat a la intranet corporativa (Sí/No).
7. Difondre la Comissió d'Igualtat i el rol de l'agent d'igualtat perquè el personal s'hi pugui adreçar.	<ul style="list-style-type: none"> Pla d'igualtat a la intranet corporativa (Sí/No).
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> Direcció de Comunicació Comissió d'Igualtat 	<p>Data inicial: juny 2021.</p> <p>Data final: continuada.</p>

Àmbit d'intervenció:

7. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA NO SEXISTES

Objectiu específic 7.2	Continuar avançant en la comunicació inclusiva i la utilització d'un llenguatge i una iconografia no sexistes.
MESURA 8	M8. Integració operativa de l'ús d'un llenguatge neutre no sexista ni discriminatori.
Accions	Indicadors de seguiment

1. Difondre el <i>Manual d'ús de llenguatge no sexista</i> de l'Hospital.	<ul style="list-style-type: none"> La campanya, els materials i els canals de difusió utilitzats.
2. Fomentar l'ús del llenguatge no sexista i no discriminatori en les comunicacions i la documentació de caràcter intern de l'Hospital, així com en les comunicacions exteriors (xarxes socials, pàgina web...).	<ul style="list-style-type: none"> Revisió anual d'una mostra de documents, normatives, pàgina web, intranet (Sí/No).
3. Revisar les accions formatives on es pugui incloure l'ús del llenguatge neutre no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> Accions on s'ha inclòs aquest punt.
4. Incorporar al <i>Manual d'ús de llenguatge no sexista</i> l'ús d'iconografia no sexista.	<ul style="list-style-type: none"> Incorporació d'aquest apartat (Sí/No).
Responsables	Cronograma
<ul style="list-style-type: none"> Direcció de Comunicació Comissió d'Igualtat Àrea de Formació (Direcció de Recursos Humans) 	<p>Data inicial: juny 2021.</p> <p>Data final: continuada.</p>

6. Seguiment i avaluació

Àmbit d'intervenció: 1. CULTURA INSTITUCIONAL D'IGUALTAT DE TRACTE I OPORTUNITATS							
Objectius específics	Mesures	Accions	Àrea responsable	Període d'execució			
				2021	2022	2023	2024
Consolidar les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes amb la participació de tots els col·lectius professionals.	Implicar la direcció, els comandaments i tot el personal en la creació i difusió d'una cultura compromesa amb la igualtat.	Participació activa del Comitè de Direcció i els comandaments en la definició dels objectius específics i les accions que cal portar a terme.	Equip directiu				
		Participació activa del personal professional a través dels grups de treball i de la Comissió d'Igualtat.	Direcció de Recursos Humans				
		Valorar la percepció dels professionals en les enquestes de clima laboral i les avaluacions psicosocials amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora i incloure-les en el Pla d'Igualtat.	Direcció de Recursos Humans				
		Garantir el compliment de requisits d'igualtat a les empreses licitadores.	Direcció Económicofinancera				
		Incorporar les polítiques d'igualtat al Codi de compliment.	Direcció de Recursos Humans				
Informar i comunicar a tota la plantilla l'elaboració, existència i desenvolupament del Pla d'igualtat.	Dissenyar una campanya general per difondre el Pla d'igualtat i els seus continguts a tot el personal.	Informar i comunicar a tota la plantilla l'elaboració, existència i desenvolupament del Pla d'igualtat.	Direcció de Comunicació				
		Incorporar l'actualització del Pla d'acollida i el Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Direcció de Recursos Humans				
		Fer accions periòdiques de comunicació interna sobre la Comissió d'Igualtat, per donar-la a conèixer i posar-la en valor.	Direcció de Comunicació				
		Formació en perspectiva de gènere.	Direcció de Recursos Humans				
		Garantir i vetllar pel ple exercici de les persones LGTBI en matèria laboral.	Direcció de Recursos Humans				
		Consolidar la Comissió d'Igualtat com a òrgan que vetlla per la implantació de polítiques igualitàries.	Direcció de Recursos Humans				

Àmbit d'intervenció: 2. POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA							
Objectius específics	Mesures	Accions	Àrea responsable	Període d'execució			
				2021	2022	2023	2024
Continuar impulsant una gestió organitzativa igualitària integrant la igualtat de tracte i d'oportunitats.	Integració de factors relacionats amb la conciliació i la difusió de canals disponibles per a la plantilla amb relació a la igualtat d'oportunitats en l'anàlisi de les condicions laborals.	Continuar elaborant informes anuals de distribució de la plantilla i de les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i professional des d'una perspectiva de gènere.	Direcció de Recursos Humans				
		Elaboració de l'auditoria retributiva cada dos anys.	Direcció de Recursos Humans				
		Estudi de l'impacte de la conciliació de la vida laboral i familiar en el model retributiu.	Direcció de Recursos Humans				
		Elaboració anual del registre salarial.	Direcció de Recursos Humans				
		Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere, la qual cosa permetrà determinar un sistema de retribució i comparar-lo amb la realitat de l'organització.	Direcció de Recursos Humans				

Àmbit d'intervenció: 3. PROCESSOS DE GESTIÓ DE PERSONES							
Objectius específics	Mesures	Accions	Àrea responsable	Període d'execució			
				2021	2022	2023	2024
Promoure i implementar la perspectiva de gènere en els diferents processos com l'accés, la selecció, la formació, la promoció, la recerca, la docència i el desenvolupament professional.	Incorporar i implementar un pla de formació amb continguts generals i específics dels processos de gestió de persones.	Assegurar la formació en l'àmbit de la igualtat a les persones que exerceixen les seves funcions en els departaments associats a la gestió de persones.	Direcció de Recursos Humans				
		Garantir que la normativa i els processos en què es valorin els currículums no tinguin elements de discriminació indirecta.	Direcció de Recursos Humans				
		Disminuir la segregació horitzontal i incrementar el nombre de dones en categories masculinitzades i el nombre d'homes en categories feminitzades.	Direcció de Recursos Humans				
Potenciar un lideratge amb perspectiva de gènere per acostar la funció directiva a totes les persones amb talent i potencial de creixement per tal d'equiparar aquelles àrees en què hi ha diferències per sexe.	Promoció de recursos i mesures per afavorir la igualtat en el desenvolupament professional i en els processos de promoció interna.	En els processos de promoció, fomentar la incorporació de dones a les àrees i els càrrecs de responsabilitat on estiguin menys representades.	Direcció de Recursos Humans				
		Facilitar recursos com els processos de coaching i de mentoria relacionats amb àmbits de lideratge, gestió d'equips i gestió organitzacional i fomentar les promocions internes.	Direcció de Recursos Humans				

Àmbit d'intervenció:							
4. ORDENACIÓ DEL TEMPS DE TREBALL I CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL							
Objectius específics	Mesures	Accions	Àrea responsable	Període d'execució			
				2021	2022	2023	2024
En el marc de la corresponsabilitat, impulsar mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral amb l'objectiu de reduir el desequilibri existent.	Fomentar el coneixement, la difusió de la informació relativa a la corresponsabilitat i l'anàlisi del gaudi de les mesures de conciliació.	Promoure la corresponsabilitat dels homes en els treballs de cura a través de campanyes de sensibilització per eliminar els rols socials i els estereotips en funció del sexe.	Direcció de Comunicació				
		Fomentar el coneixement i el gaudi de les mesures de conciliació posades a l'abast de la plantilla per assegurar que la informació arriba als diferents col·lectius professionals.	Direcció de Recursos Humans				
		Avançar en les mesures de conciliació a partir de la integració de la percepció de la plantilla en aquest àmbit amb la definició de noves mesures i el foment de les ja existents.	Direcció de Recursos Humans				
		Promoure la formació online en els casos de formació obligatòria per promoure la conciliació.	Direcció de Recursos Humans				
		Continuar elaborant informes anuals amb l'anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere i les mesures de conciliació de la vida familiar, laboral i professional.	Direcció de Recursos Humans				

Àmbit d'intervenció:							
5. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT							
Objectius específics	Mesures	Accions	Àrea responsable	Període d'execució			
				2021	2022	2023	2024
Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries.	Integració de la perspectiva de gènere en el sistema de seguretat i salut de l'Hospital.	Continuar avançant en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva tenint en compte les diferències de gènere a fi de donar resposta al conjunt de condicions de treball d'homes i dones.	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Salut Laboral)				
		Afavorir la participació activa de les treballadores en tot el procés preventiu, des de la identificació de riscos fins a la posada en marxa de mesures preventives i la necessària avaluació d'aquestes.	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Salut Laboral)				
		Revisió de les bases de dades en perspectiva de gènere (malalties, accidents de treball, adaptacions del lloc de treball...).	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Salut Laboral)				
		Formació en salut amb perspectiva de gènere.	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Formació)				
		Adaptar els protocols de vigilància de la salut tenint en compte la perspectiva de gènere.	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Salut Laboral)				

Àmbit d'intervenció:							
6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE							
Objectius específics	Mesures	Accions	Àrea responsable	Període d'execució			
				2021	2022	2023	2024
Continuar avançant en la prevenció i gestió de les situacions d'assetjament sexual per raó de sexe i per raó de gènere i en el compromís de l'Hospital amb relació a la tolerància zero respecte a possibles conductes sexistes o discriminatòries.	Garantir l'aplicabilitat i la funcionalitat de la sistemàtica implementada per l'Hospital i la difusió del compromís d'aquest amb relació a la tolerància zero.	Desplegar mesures de prevenció de l'assetjament amb relació a la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere.	Direcció de Recursos Humans				
		Revisar periòdicament el protocol de prevenció de l'assetjament per garantir-ne l'aplicabilitat i funcionalitat.	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Salut Laboral)				
Crear un entorn laboral de suport a la persona treballadora víctima de violència de gènere que li permeti mantenir-se en el lloc de treball i el desenvolupament professional.	Difusió del procediment per a l'exercici dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.	Campanya de comunicació del procediment dels drets laborals de les persones treballadores víctimes de violència de gènere.	Direcció de Recursos Humans Direcció de Comunicació				
		Continuar avançant en el compromís de l'organització en la lluita contra la violència de gènere a través d'accions de sensibilització i difusió.	Direcció de Comunicació				
		Atenció personalitzada a través de l'Àrea de Salut Laboral.	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Salut Laboral)				

Àmbit d'intervenció: 7. COMUNICACIÓ, LENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA NO SEXISTES							
Objectius específics	Mesures	Accions	Àrea responsable	Període d'execució			
				2021	2022	2023	2024
Articulació de mecanismes i accions de comunicació i informació per transmetre els compromisos de la institució amb la igualtat de tracte i d'oportunitats.	Dissenyar una campanya general per difondre el Pla d'igualtat i els seus continguts a tot el personal.	Afavorir el coneixement del Pla d'igualtat per tota la plantilla.	Direcció de Comunicació				
		Incorporar mecanismes d'actualització al procediment d'acollida i al protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe.	Direcció de Recursos Humans				
		Fer accions periòdiques de comunicació relacionades amb l'avanç de la implementació del Pla d'igualtat.	Direcció de Comunicació				
		Fomentar campanyes de sensibilització que fins ara no s'han portat a terme. Dia contra la Violència de Gènere.	Direcció de Comunicació				
		Visibilitzar el Pla d'igualtat a la intranet corporativa.	Direcció de Comunicació				
		Difondre la Comissió d'igualtat i el rol de l'agent d'igualtat perquè el personal s'hi pugui adreçar.	Direcció de Comunicació				
Continuar avançant en la comunicació inclusiva i la utilització no sexista del llenguatge i de la iconografia.	Integració operativa de l'ús d'un llenguatge no sexista ni discriminatori.	Difondre el <i>Manual d'ús de llenguatge no sexista</i> de l'Hospital.	Direcció de Comunicació				
		Fomentar l'ús del llenguatge no sexista ni discriminatori en les comunicacions i la documentació de caràcter intern, així com en les comunicacions exteriors.	Direcció de Comunicació				
		Revisar les accions formatives on es pugui incloure l'ús del llenguatge neutre no sexista.	Direcció de Recursos Humans (Àrea de Formació)				
		Incorporar al <i>Manual d'ús de llenguatge no sexista</i> la utilització d'iconografia no sexista.	Comissió d'igualtat Direcció de Comunicació				

7. Glossari de conceptes

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 condicionament 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

Diferència entre el salari mitjà de les dones i dels homes expressat percentualment.

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 d'igual valor, per la qual cosa haurien de rebre la mateixa remuneració (OIT).

Conciliació de la vida personal, familiar i professional

Possibilitat d'una persona de compatibilitzar el temps, els interessos, les obligacions i les necessitats dels àmbits personal, familiar i professional i de poder desenvolupar-se igual en tots.

Corresponsabilitat

Assumpció equitativa per part d'homes i dones de les responsabilitats, els drets, els deures i les oportunitats associats a l'àmbit domèstic, familiar i de les cures.

Comissió d'igualtat

Òrgan que es crea per al disseny, l'impuls, el seguiment i l'avaluació de les mesures d'igualtat d'oportunitats (articulades en un pla d'igualtat) d'una empresa.

Representació paritària de gènere

Suposa una representació equilibrada entre dones i homes, de manera que cap dels dos sexes no tingui una presència superior al 60% ni inferior al 40%.

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 a un nombre més reduït de professions.