

CONSORCI HOSPITALARI DE VIC

REVISIÓ PLA IGUALTAT d'OPORTUNITATS

- Revisió de la diagnosi aprovada pel comitè directiu el passat 28/04/2022.
- Pla d'igualtat.

1.- PRESENTACIÓ

1.1.- OBJECTIU

2.- METODOLOGIA

2.1.- ÀMBITS D'ACTUACIÓ

3.- DIAGNÒSTIC

3.1.- CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'ORGANITZACIÓ

3.2.- ANÀLISI ÀMBITS D'ACTUACIÓ

3.3.- ÀMBITS D'ACTUACIÓ

3.3.1.- ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

3.3.2.- ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

3.3.3.- ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

3.3.4.- ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

3.3.5.- ÀMBIT 5: SELECCIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT

3.3.6.- ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

3.3.7.- ÀMBIT 7: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

3.3.8.- ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

3.3.9.- ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

3.3.10.- ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN

3.4.- RESUM DIAGNÒSTIC

3.5.- CONCLUSIONS

4.- PLA IGUALTAT OPORTUNITATS

4.1.- PRESENTACIÓ

4.2.- OBJECTIU

4.3.- METODOLOGIA

4.4.- CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

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

4.5.1.- ÀMBIT 1: POLÍTICA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

4.5.2.- ÀMBIT 2: POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT

4.5.3.- ÀMBIT 3: COMUNICACIÓ, IMATGE I LLENGUATGE

4.5.4.- ÀMBIT 4: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES

4.5.5.- ÀMBIT 5: SELECCIÓ, FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT

4.5.6.- ÀMBIT 6: RETRIBUCIÓ

4.5.7.- ÀMBIT 7: ASSETJAMENT, ACTITUDS SEXISTES I DISCRIMINACIÓ

4.5.8.- ÀMBIT 8: CONDICIONS LABORALS

4.5.9.- ÀMBIT 9: CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL

4.5.10.- ÀMBIT 10: CONDICIONS FÍSQUES DE L'ENTORN

4.6.- RESUM ACCIONS I CRONOGRAMA D'ACTUACIÓ

1.- PRESENTACIÓ

El CHV compta amb un Pla d'igualtat vigent des del 2010. A través d'aquest Pla es van treballant sistemàticament els temes vinculats a la diagnosi que es va fer i es manté vigilància en els aspectes considerats significatius a l'hora de valorar el posicionament de l'empresa respecte a la igualtat de gènere.

Durant l'any 2020 es va iniciar la revisió del Pla, començant per actualitzar la diagnosi i s'ha establert un nou punt d'avenç de cara al 2021 renovant els objectius i donant nou impuls a la consciència dels professionals del CHV respecte a la situació de la igualtat en el món laboral.

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

En la revisió de la diagnosi s'han recollit dades del 2020 que estableixen la situació institucional en matèria d'igualtat. A partir d'aquesta diagnosi s'ha revisat el Pla vigent i s'ha actualitzat en aquells punts que presentaven possibilitat de millora i que garanteixen l'aplicació transversal en tots els processos de l'Entitat.

La crisi COVID19 que ha afectat directament als Serveis de la Direcció de Recursos Humans del CHV i ha marcat el ritme del projecte que no s'ha pogut finalitzar fins a el primer trimestre del 2022.

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

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

1.1. OBJECTIU

Aquest document és una presentació dels resultats de la Diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats, desenvolupat per part de Recursos Humans, havent-se de paral·litzar, com s'ha dit per atendre prioritats de la situació COVID. I en la segona part del document, es recull la proposta d'un Pla de millora que constitueixi el Pla d'igualtat de l'Empresa d'acord amb la situació actual.

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

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

2.- METODOLOGIA

Com tota estratègia empresarial, un Pla d'igualtat d'oportunitats s'ha de dissenyar a mida i segons les característiques i la situació de partida de cada organització. Per tant, resulta imprescindible construir el disseny dels objectius i de les accions sobre una tasca de diagnòstic per detectar quins són els problemes i definir les prioritats d'actuació. Aquesta és la premissa que es va utilitzar l'any 2010 quan es va fer la primera diagnosi i el primer Pla i és la que s'ha utilitzat també per a la revisió actual.

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

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

ÀMBIT	DESCRIPCIÓ
1.- Política d'igualtat d'oportunitats	El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització i es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.
2.- Política d'impacte a la societat i responsabilitat social	Valorar com l'organització contribueix a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats en la societat i a la sensibilització sobre aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: clients, empreses, proveïdors, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
Comunicació, imatge i llenguatge	L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.
Representativitat de les dones i distribució del personal	Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
Selecció, formació i desenvolupament	L'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes en l'accés als llocs de treball en l'oferta formativa i en les possibilitats de desenvolupament de la seva carrera professional.
Retribució	Comprovar l'acompliment del principi d'igualtat retributiva que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	Comprovar la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar front aquests comportaments.

Condicions laborals	Garantir que les condicions laborals: tipus de contracte, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball estan exemptes de discriminació per raó de gènere.
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	L'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones.
Condicions físiques de l'entorn	Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais de les característiques i necessitats de les dones.

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

La informació s'ha obtingut mitjançant:

- 1.- Memòria de sostenibilitat i base de dades d'indicadors de RSC.
- 2.- Informació dels Responsables de Recursos Humans, Direcció i Gerència.
- 3.- Revisió de documentació, processos i circuits.

Els indicadors obtinguts dels àmbits d'actuació esmentats, han servit en la segona part per l'elaboració del Pla i han de servir també per la seva avaluació continuada i seguiment.

2.1 . FASES DE TREBALL DE LA DIAGNOSI

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

- 1.- Planificació del treball i comunicació al personal implicat en el recull de dades i informació sobre la decisió de realitzar de nou una diagnosi, per a la posterior elaboració del pla d'igualtat d'oportunitats.
- 2.- Recollida d'informació qualitativa i quantitativa sobre la plantilla i la igualtat d'oportunitats dins l'organització.
- 3.- Anàlisi de la informació obtinguda i detecció de punts forts i febles i posterior traspàs a Direcció, contrast amb Comitè d'Empresa i difusió dels resultats obtinguts i del pla establert.

S'ha posat especial èmfasi en:

- Igualtat oportunitats en l'**accés** a qualsevol lloc de treball dins de l'organització.
- 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, ...).
- Les mesures per millorar la **conciliació** de la vida personal, familiar i laboral.

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

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

3.- DIAGNOSI

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

3.1. CARACTERÍSTIQUES GENERALS DE L'ORGANITZACIÓ

Durant la realització d'aquest Pla i la seva consegüent revisió, el Consorci Hospitalari de Vic (CHV) és una institució que ofereix serveis assistencials a nivell sanitari, sociosanitari i de salut mental. La nostra finalitat és posar a disposició dels habitants de la comarca d'Osona (unes 160.000 persones) un servei assistencial de qualitat, tant a nivell públic com privat, aplicant criteris de responsabilitat social.

Jurídicament, el CHV està integrat per la Generalitat de Catalunya i la Fundació de l'Hospital de la Santa Creu de Vic, i s'organitza com un consorci administratiu de caràcter públic i institucional, sense ànim de lucre, creat segons el Decret 302/1986 de 9 de setembre de 1986.

El CHV gestiona sis centres amb perfils diferenciats, ubicats cadascun en sengles edificis de Vic (3) i Manlleu (3):

- Hospital Universitari de Vic, referent en atenció pública.
- Clínica de Vic, referent en atenció privada.
- Osona Salut Mental, referent en atenció especialitzada en salut mental.
- Hospital Sant Jaume de Manlleu, referent en atenció intermèdia i dependència.
- Residència Aura, centre residencial per a persones grans.
- Centre de dia Josep Roqué i Castell, centre d'acolliment diürn.

CONSORCI
HOSPITALARI
DE VIL·



REVISIÓ PLA IGUALTAT

- **Professionalitat:** entesa com la responsabilitat i l'afany de millora de la pràctica professional basada en els principis d'honestetat, ètica, justícia i cooperació.
- **Acolliment:** orientat a la preocupació pel benestar dels ciutadans i dels professionals que treballen al Consorci Hospitalari de Vic considerant-los com l'actiu més important de l'organització, gestionant curosament la seva integració, motivació, comunicació i participació.
- **Compromís:** referit a la col·laboració solidària de servei entre els professionals, les institucions, la societat i el país.
- **Creativitat:** entesa com la millora contínua dels processos, productes i serveis per adaptar-se a les necessitats d'una societat en constant evolució.

3.2 ANÀLISI ÀMBITS D'ACTUACIÓ

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

Poc satisfactori	Indica que la situació o l'aspecte que es pretén valorar amb l'indicador és molt poc satisfactori i que l'organització hauria de dissenyar i implantar accions de millora.
A millorar	Indica que s'està portant a terme alguna acció o que hi ha un esforç o una voluntat per millorar l'aspecte que es valora amb l'indicador. Tanmateix, la situació no és satisfactòria i cal seguir treballant per millorar-la.
Satisfactori	Indica que la situació o l'aspecte relacionat amb l'indicador és satisfactori des del punt de vista de la igualtat d'oportunitats i que, en principi, no és necessari dissenyar accions específiques, no obstant es poden establir accions de millora.

Per cada àmbit s'ha realitzat una fitxa que indica:

- Àmbit a analitzar
- Concepte
- Què analitzem
- Dades
- Diagnòs
- Valoració
- Observacions

REVISIÓ PLA IGUALTAT

3.3. ÀMBITS

Àmbit	1. Política d'igualtat d'oportunitats
Concepte	El valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present a la cultura de l'organització i es materialitza en una gestió organitzativa que fomenta la igualtat i implica tot el personal en el seu impuls i consolidació.
Què analitzem	1.1 Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats. 1.2 Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització. 1.3 Pressupost assignat per portar a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtats d'oportunitats. 1.4 Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Dades	<u>1.1. Existència d'una cultura on es fomenta i facilita la igualtat d'oportunitats.</u> El CHV té incorporada dins de les seves estratègies i polítiques la responsabilitat social corporativa i redacta anualment la memòria de RSC. L'any 2004 es va realitzar una diagnosi i seguiment a partir dels resultats obtinguts es va elaborar un pla estratègic de responsabilitat social, amb l'objectiu de detallar les accions a implantar per millorar la gestió dels aspectes socials i ambientals de l'organització. Aquest pla s'ha anat mantenint, millorant i actualitzant fins avui dia. Una de les seves línies estratègiques és l'actuació vers els professionals. En aquesta línia, entre d'altres aspectes, hi ha accions dirigides a la igualtat d'oportunitats com és <i>"Garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de gènere i país d'origen, en la política de selecció i la política retributiva"</i> i a compatibilitzar la vida laboral i familiar com és <i>"Millorar les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar del personal"</i>. Les polítiques i valors recollits també fomenten i faciliten la igualtat d'oportunitats entre els membres que treballen a l'organització. Les polítiques garanteixen la no discriminació i la igualtat d'oportunitats. Addicionalment, existeix també un Codi ètic del CHV. <u>1.2. Existència d'un departament, d'una comissió o d'una persona responsable de la igualtat d'oportunitats en l'organització.</u> Per tal de donar continuïtat a la política d'igualtat que es va establir amb la redacció del Pla d'igualtat del CHV, recentment s'ha creat la comissió paritària d'igualtat. Aquesta Comissió està formada per 4 membres, 2 representants del Comitè d'empresa i 2 delegats per l'empresa i, té la finalitat de revisar i renovar el Pla vigent i actualitzar la diagnosi en matèria d'igualtat de gènere, per tal d'assolir un document consensuat entre empresa i part social que serveixi per donar un nou impuls en aquests aspectes.

	La igualtat de gènere ha de ser un valor que ens impliqui a tots, i en aquest sentit qualsevol proposta o aportació serà considerada. És per això, que s'ha creat un correu electrònic específic com a canal per recollir opinions i propostes. igualtat@chv.cat <u>1.3. Pressupost assignat per portar a terme el conjunt d'accions previstes al pla d'igualtats d'oportunitats.</u> Per ara no existeix una dotació econòmica o pressupost assignat pel desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats. El cost és bàsicament operacional i està repartit en els costos de cadascun dels procediments implicats. <u>1.4. Existència de mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats.</u> S'han iniciat formacions en LGTBI per tal de donar visibilitat i sensibilitzar sobre els aspectes de gènere, estereotips, llenguatge, etc...
Diagnòstic	A MILLORAR
Valoració	Es valora favorablement l'estratègia de RSC del CHV i el fet que contempli accions dirigides a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, així com que les polítiques i valors de l'empresa propiciïn una cultura que tingui en compte aquests aspectes. D'altra banda, el Codi ètic també serà útil en aquest sentit a l'incloure un conjunt de principis bàsics d'actuació i de pràctiques de conducta professional de totes les persones que treballen al CHV. Es dona com a punt de millora el fet que no existeixi en aquests moments una partida pressupostària destinada a operativitzar i implementar un Pla d'igualtats.
Observacions	

Àmbit	2. Política d'impacte en la societat i de responsabilitat social
Concepte	Valorar com l'organització contribueix a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats en la societat i a la sensibilització sobre aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: clients, empreses, proveïdors, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
Què analitzem	2.1. Compromisos, valors i polítiques d'igualtat explicitats en la memòria de RSC. 2.2. Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès externs 2.3. Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per

REVISIÓ PLA IGUALTAT

	promoure la igualtat d'oportunitats. 2.4. Igualtat d'oportunitats en el tracte amb clients, empreses proveïdores, ETT, externes i franquícies.
Dades	2.1. <u>Compromisos, valors i polítiques d'igualtat explicitats en la memòria de RSC.</u> En el Pla estratègic de RSC es recull l'objectiu de treballar sempre en valors d'igualtat d'oportunitats en tots els àmbits: Cal tenir en compte que part de les mesures descrites en la línia estratègica d'actuació vers els professionals del CHV ja recullen la major part dels requeriments que estableix aquest valor. El termini d'implantació d'accions d'aquest tipus és continuat i a llarg termini, i per tant, cada any es fan passos en aquest sentit. 2.2. <u>Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès externs</u> A través del pla estratègic del RSC s'han comunicat els compromisos presos en RSC, el qual inclou els compromisos cap als grups d'interès externs de l'organització (ciudadà, client, comunitat i empreses proveïdores i contractades). 2.3. <u>Participació en campanyes, esdeveniments i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats.</u> El CHV no participa en campanyes, esdeveniments o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats. 2.4. <u>Igualtat d'oportunitats en el tracte amb clients, empreses proveïdores, ETT, externes i franquícies</u> La igualtat d'oportunitats es mou en tots els àmbits relacionals del CHV i s'estableix per exemple en el plec dels concursos públics de proveïdors.
Diagnòstic	A MILLORAR
Valoració	Tot i que aquest àmbit està molt treballat a nivell de CHV, atenent a que el sector de treball és el sanitari i social cal incidir en la participació en la promoció de la igualtat a través de campanyes i esdeveniments i mantenir proactivitat en tots els nivells.
Observacions	

Àmbit	3. Comunicació, imatge i llenguatge
Concepte	L'organització vetlla per assegurar que les comunicacions orals, escrites i/o visuals, tant internes com externes, no continguin cap element sexista ni discriminatori.

REVISIÓ PLA IGUALTAT

Què analitzem	3.1. Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès interns 3.2. Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització 3.3. Existència distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre
Dades	3.1. <u>Comunicació dels compromisos presos en matèria d'igualtat d'oportunitats als grups d'interès interns</u> Tal com s'ha dit en l'àmbit anterior, a través del Pla Estratègic de Responsabilitat Social del CHV, s'han comunicat els compromisos presos en matèria d'igualtat d'Oportunitats a tots els grups d'interès interns. Així mateix, la Memòria corporativa anual dedica un apartat específic a informar i avaluar públicament els compromisos i assoliments en aquest àmbit. 3.2. <u>Igualtat d'oportunitats en la imatge de l'organització</u> Periòdicament s'ha anat informant a través dels diferents canals corporatius (Intranet, Web, Xarxes socials), tant al personal intern com als grups d'interès externs, de les iniciatives i compromisos per impulsar la igualtat en el sí del CHV-SAS. 3.3. <u>Existència distribució i difusió d'una guia de llenguatge neutre</u> Al CHV tota l'activitat de Comunicació, regulada a través de 'Procediment marcs de referència: - Els estàndards fixats en el Llibre d'estil de la Diputació de Barcelona. - La Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de Aquestes guies són la base per garantir l'ús d'un llenguatge neutre i no canals corporatius del CHV.
Diagnòstic	A MILLORAR
Valoració	Tant la política comunicativa, com el llenguatge i la informació i promoció de la igualtat d'oportunitats, estan vigilats i ben orientats.
Observacions	Amb tot, segurament cal insistir en la promoció de la igualtat d'oportunitats i, en la sensibilització sobre el tema. També en la imatge corporativa que el CHV vulgui projectar respecte a aquests compromisos.

Àmbit	4. Representativitat de les dones i distribució de personal
Concepte	Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.

REVISIÓ PLA IGUALTAT

Què analitzem	4.1. Distribució de dones i homes per àrees 4.2. Distribució de dones i homes per categories 4.3. Distribució de dones i homes per grups d'edat 4.4. Distribució de dones i homes per nivell de formació màxima 4.5. Proporció de les dones en càrrecs directius, òrgans de representació sindical i comandaments.																																																																																																																		
Dades	4.1. Distribució de dones i homes per àrees <table><tr><th>Per àrea treball</th><th colspan="2">Dona</th><th colspan="2">Home</th><th>Total</th></tr><tr><td>Direcció</td><td>2</td><td>33%</td><td>4</td><td>67%</td><td>6</td></tr><tr><td>àrea administrativa/altres</td><td>142</td><td>83%</td><td>30</td><td>17%</td><td>172</td></tr><tr><td>àrea assistencial facultatiu</td><td>148</td><td>53%</td><td>131</td><td>47%</td><td>279</td></tr><tr><td>àrea assistencial infermeria</td><td>749</td><td>85%</td><td>134</td><td>15%</td><td>883</td></tr><tr><td>Total</td><td>1041</td><td>78%</td><td>299</td><td>22%</td><td>1340</td></tr></table> Les àrees administratives i d'infermeria estan fortament feminitzades. En el cas dels facultatiu s'ha superat l'equidistància i comença a ser majoritàriament femení. I només en l'àmbit de direcció l'equip de 6 persones té majoria masculina. 4.2. Distribució de dones i homes per categories <table><tr><th>Categories</th><th colspan="2">Dona</th><th colspan="2">Home</th><th>Total</th></tr><tr><td>Personal assistencial</td><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td><td></td></tr><tr><td>Llicenciats</td><td>148</td><td>53%</td><td>131</td><td>47%</td><td>279</td></tr><tr><td>Diplomats</td><td>390</td><td>89%</td><td>49</td><td>11%</td><td>439</td></tr><tr><td>Tècnics/Aux./gerocultors</td><td>359</td><td>87%</td><td>54</td><td>13%</td><td>413</td></tr><tr><td>Portalliteres</td><td></td><td>0%</td><td>31</td><td>100%</td><td>31</td></tr><tr><td>Personal No assistencial</td><td colspan="2"></td><td colspan="2"></td><td></td></tr><tr><td>Directors</td><td>2</td><td>33%</td><td>4</td><td>67%</td><td>6</td></tr><tr><td>Diplomats i llicenciats</td><td>20</td><td>95%</td><td>1</td><td>5%</td><td>21</td></tr><tr><td>Administratius</td><td>112</td><td>88%</td><td>15</td><td>12%</td><td>127</td></tr><tr><td>Personal oficis</td><td>1</td><td>11%</td><td>8</td><td>89%</td><td>9</td></tr><tr><td>subalterns</td><td>9</td><td>60%</td><td>6</td><td>40%</td><td>15</td></tr><tr><td>Total</td><td>1041</td><td>78%</td><td>299</td><td>22%</td><td>1340</td></tr></table> En la majoria de categories el personal és femení a excepció de portalliteres que és un àmbit on bàsicament s'hi presenten homes. També en aquest apartat, igual que l'anterior es manté la proporció en masculí quant a Direcció. 4.3. Distribució de dones i homes per grups d'edat	Per àrea treball	Dona		Home		Total	Direcció	2	33%	4	67%	6	àrea administrativa/altres	142	83%	30	17%	172	àrea assistencial facultatiu	148	53%	131	47%	279	àrea assistencial infermeria	749	85%	134	15%	883	Total	1041	78%	299	22%	1340	Categories	Dona		Home		Total	Personal assistencial						Llicenciats	148	53%	131	47%	279	Diplomats	390	89%	49	11%	439	Tècnics/Aux./gerocultors	359	87%	54	13%	413	Portalliteres		0%	31	100%	31	Personal No assistencial						Directors	2	33%	4	67%	6	Diplomats i llicenciats	20	95%	1	5%	21	Administratius	112	88%	15	12%	127	Personal oficis	1	11%	8	89%	9	subalterns	9	60%	6	40%	15	Total	1041	78%	299	22%	1340
Per àrea treball	Dona		Home		Total																																																																																																														
Direcció	2	33%	4	67%	6																																																																																																														
àrea administrativa/altres	142	83%	30	17%	172																																																																																																														
àrea assistencial facultatiu	148	53%	131	47%	279																																																																																																														
àrea assistencial infermeria	749	85%	134	15%	883																																																																																																														
Total	1041	78%	299	22%	1340																																																																																																														
Categories	Dona		Home		Total																																																																																																														
Personal assistencial																																																																																																																			
Llicenciats	148	53%	131	47%	279																																																																																																														
Diplomats	390	89%	49	11%	439																																																																																																														
Tècnics/Aux./gerocultors	359	87%	54	13%	413																																																																																																														
Portalliteres		0%	31	100%	31																																																																																																														
Personal No assistencial																																																																																																																			
Directors	2	33%	4	67%	6																																																																																																														
Diplomats i llicenciats	20	95%	1	5%	21																																																																																																														
Administratius	112	88%	15	12%	127																																																																																																														
Personal oficis	1	11%	8	89%	9																																																																																																														
subalterns	9	60%	6	40%	15																																																																																																														
Total	1041	78%	299	22%	1340																																																																																																														

	<table><tr><th>Edat</th><th colspan="2">Dona</th><th colspan="2">Home</th><th>Total</th></tr><tr><td>menor de 25 anys</td><td>124</td><td>78%</td><td>34</td><td>22%</td><td>158</td></tr><tr><td>de 26 a 35 anys</td><td>179</td><td>76%</td><td>56</td><td>24%</td><td>235</td></tr><tr><td>de 36 a 45 anys</td><td>260</td><td>79%</td><td>69</td><td>21%</td><td>329</td></tr><tr><td>de 46 a 55 anys</td><td>271</td><td>82%</td><td>58</td><td>18%</td><td>329</td></tr><tr><td>de 56 a 65 anys</td><td>206</td><td>73%</td><td>77</td><td>27%</td><td>283</td></tr><tr><td>major de 65 anys</td><td>1</td><td>17%</td><td>5</td><td>83%</td><td>6</td></tr><tr><td>Total</td><td>1041</td><td>78%</td><td>299</td><td>22%</td><td>1340</td></tr></table>	Edat	Dona		Home		Total	menor de 25 anys	124	78%	34	22%	158	de 26 a 35 anys	179	76%	56	24%	235	de 36 a 45 anys	260	79%	69	21%	329	de 46 a 55 anys	271	82%	58	18%	329	de 56 a 65 anys	206	73%	77	27%	283	major de 65 anys	1	17%	5	83%	6	Total	1041	78%	299	22%	1340												
Edat	Dona		Home		Total																																																								
menor de 25 anys	124	78%	34	22%	158																																																								
de 26 a 35 anys	179	76%	56	24%	235																																																								
de 36 a 45 anys	260	79%	69	21%	329																																																								
de 46 a 55 anys	271	82%	58	18%	329																																																								
de 56 a 65 anys	206	73%	77	27%	283																																																								
major de 65 anys	1	17%	5	83%	6																																																								
Total	1041	78%	299	22%	1340																																																								
	A cada grup d'edat hi ha una forta presència del col·lectiu femení. Aquest fet es deu bàsicament a la presència majoritària de dones en el conjunt del CHV. 4.4. Distribució de dones i homes per nivell de formació màxima <table><tr><th>Edat</th><th colspan="2">Dona</th><th colspan="2">Home</th><th>Total</th></tr><tr><td>Estudis bàsics</td><td>56</td><td>58%</td><td>41</td><td>42%</td><td>97</td></tr><tr><td>Estudis mitjos (Batx o FP)</td><td>413</td><td>85%</td><td>73</td><td>15%</td><td>486</td></tr><tr><td>Universitaris</td><td>572</td><td>76%</td><td>185</td><td>24%</td><td>757</td></tr><tr><td>Total</td><td>1041</td><td>78%</td><td>299</td><td>22%</td><td>1340</td></tr></table> En la major part de nivells de formació hi predomina també el col·lectiu femení. 4.5. <u>Proporció de les dones en càrrecs directius, òrgans de representació sindical i comandaments.</u> <table><tr><th>Representació</th><th colspan="2">Dona</th><th colspan="2">Home</th><th>Total</th></tr><tr><td>Comitè Direcció</td><td>2</td><td>33%</td><td>4</td><td>67%</td><td>6</td></tr><tr><td>Línia comandaments</td><td>38</td><td>68%</td><td>18</td><td>32%</td><td>56</td></tr><tr><td>Comitè empresa</td><td>17</td><td>74%</td><td>6</td><td>26%</td><td>23</td></tr><tr><td>Total</td><td>57</td><td>67%</td><td>28</td><td>33%</td><td>85</td></tr></table> Atenent a que l'empresa està fortament feminitzada, la representació de dones tant a nivell de comandaments i de comitè d'empresa és majoritària. No així en el comitè de Direcció si bé aquest és un grup petit de 6 persones on també hi ha representació femenina (2)	Edat	Dona		Home		Total	Estudis bàsics	56	58%	41	42%	97	Estudis mitjos (Batx o FP)	413	85%	73	15%	486	Universitaris	572	76%	185	24%	757	Total	1041	78%	299	22%	1340	Representació	Dona		Home		Total	Comitè Direcció	2	33%	4	67%	6	Línia comandaments	38	68%	18	32%	56	Comitè empresa	17	74%	6	26%	23	Total	57	67%	28	33%	85
Edat	Dona		Home		Total																																																								
Estudis bàsics	56	58%	41	42%	97																																																								
Estudis mitjos (Batx o FP)	413	85%	73	15%	486																																																								
Universitaris	572	76%	185	24%	757																																																								
Total	1041	78%	299	22%	1340																																																								
Representació	Dona		Home		Total																																																								
Comitè Direcció	2	33%	4	67%	6																																																								
Línia comandaments	38	68%	18	32%	56																																																								
Comitè empresa	17	74%	6	26%	23																																																								
Total	57	67%	28	33%	85																																																								
Diagnòstic	SATISFACTORI																																																												
Valoració	El CHV és una empresa altament feminitzada on la proporció del gènere femení es troba gairebé en tots els àmbits. Així mateix, la línia mitja de comandaments ha entrat en canvi generacional i afavoreix estadísticament a les dones.																																																												
Observació																																																													

Àmbit	5. Selecció, Formació i Desenvolupament
Concepte	L'organització garanteix les mateixes possibilitats a dones i homes en l'accés als llocs de treball en l'oferta formativa i en les possibilitats de desenvolupament de la seva carrera professional.
Què analitzem	5.1. Sistemàtiques de selecció i promoció interna neutres. 5.2. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen llocs de treball 5.3. Existeixen mesures específiques i concretes perquè les dones es promocionin. 5.4. Distribució de l'assistència a formació entre dones i homes, segons tipologia de formació 5.5. Desenvolupament professional (adaptació, temporalització formació, política de desenvolupament, avaluació de rendiment)
Dades	5.1. <u>Sistemàtica de selecció i promoció interna neutres.</u> Al CHV, els instruments i procediments de selecció i promoció interna son absolutament neutres. La descripció de l'oferta del lloc de feina es fa en funció de les característiques del treball a desenvolupar i, no del gènere que el pugui ocupar. En el procés de selecció hi intervé sempre el Servei de Selecció i el comandament de l'àmbit que haurà d'incorporar el professional i també, es recull l'opinió dels representants dels treballadors. Així doncs, les persones que hi participen fan d'aquest òrgan d'acreditació de candidats un grup diferent en cada cas i, que guarda proporcionalitat de gènere depenent sobretot de si el comandament és home o dona, atès que la selecció és un equip femení i el Comitè d'empresa té bàsicament representació femenina. Amb tot, no està esbiaixat i pensat expressament en un sentit o altre sinó que aquesta composició és resultat de la distribució de la pròpia empresa. L'objectiu de la selecció al CHV és incorporar professionals al servei de la comunitat i que excel·leixin en els valors empresarials que son: professionalitat, compromís i acolliment. Així, la tasca prèvia a la selecció passa per definir les competències necessàries per tal d'aconseguir l'adequació idònia persona/lloc. En la decisió final es prioritzen aquells candidats professionalment compromesos o amb capacitat per comprometre's. En igualtat de condicions es prioritza la promoció interna. La sistemàtica de promoció és a través de convocatòria interna i en cap cas s'especifica condició de gènere masculí o femení.

5.2. Proporció de dones i homes entre les persones que es presenten a processos de selecció i entre les que guanyen llocs de treball

candidats versus adjudicataris	Dona		Home		Total
Candidats a plaça	380	79%	102	21%	482
Adjudicataris plaça	48	84%	9	16%	57
Total	428	79%	111	21%	539

La femenina és la proporció majoritària tant en candidatures com en adjudicacions. Els processos de selecció son majoritàriament per llocs assistencials d'infermeria o facultatius pels que el mercat laboral compta amb més professionals de sexe femení que masculí. Evidentment, hi a excepcions com per exemple en el cas dels llocs de portalliteres o oficials d'oficis vinculats a manteniment que tot i no quedar establert en l'oferta, solen tenir més interès pels homes que per les dones.

5.3. Existeixen mesures específiques i concretes perquè les dones es promocionin al CHV

Les promocions no van vinculades al gènere dels professionals, sinó al professional amb millor idoneïtat pel lloc de treball. Les dones tenen el mateix dret a la promoció que els homes. De fet, estadísticament el 2019 i 2020 estableix percentatges de promoció més alt en dones de manera que el número de promocionats al CHV aquests dos darrers exercicis es decanta per circumstàncies "naturals" en favor de les dones. La sistemàtica de promoció és a través de convocatòria interna i, en cap cas s'especifica condició de gènere masculí o femení. Per tots aquests motius, no es duen a terme campanyes, ni es proposa algun incentiu per sensibilitzar les dones per a la seva promoció laboral en el CHV

5.4. Distribució de l'assistència a formació entre dones i homes, segons tipologia de formació

Formació	Dona			Home			Total
	Persones	Hores	%	Persones	Hores	%	
Administratius i tècnics	113,58	1249,25	86%	18,21	162,5	14%	131,79
Facultatius	132,07	822,75	55%	109,64	624,5	45%	241,71
Infermeria	652,86	8191,5	86%	109,38	1468	14%	762,24
Serveis Generals	0,89	8,5	9%	8,55	34	91%	9,44
Total	899,4		79%	245,78		21%	1145,18

En el quadre anterior, s'han comptat les activitats que formen part del pla de formació grupal. La participació majoritària és de dones atès que la plantilla del CHV és majoritàriament femenina. No hi ha cap biaix per gènere en l'oferta formativa. Simplement es planteja el Pla de formació recollint necessitats per àmbit independentment de la composició d'aquest àmbit.

**Les dades d'aquest quadre corresponen a l'exercici 2019 atès que quan es fa aquesta diagnosi no està tancat el pla formació 2020 a banda que per la pandèmia aquest no és un any significatiu a nivell de formació.*

REVISIÓ PLA IGUALTAT

	5.5. <u>Desenvolupament professional (adaptació, temporalització formació, política de desenvolupament, avaluació de rendiment)</u> El model de desenvolupament professional s'estableix segons conveni. En el cas dels llocs que es vinculen al SISCAT, el conveni estableix un sistema de promoció i desenvolupament per nivells i en funció de mèrits de formació acreditats. Aquest s'aplica a tots els llocs de treball amb el modelatge corresponent a les diferents categories, independentment del gènere.
Diagnòstic	SATISFACTORI
Valoració	Es valora positivament la neutralitat existent al llarg del procés de selecció així com en la promoció interna i també el fet que l'oferta formativa abasta a tot el personal del CHV independentment del gènere.
Observacions	

Àmbit	6. Retribució
Concepte	Comprovar l'acompliment del principi d'igualtat retributiva que estableix que a llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució.
Què analitzem	6.1. Nivells retributius i categories 6.2. Assignació dels llocs de treball a grups professionals basat en un sistema de valoració de llocs neutre.
Dades	6.1. <u>Nivells retributius i categories</u> La retribució és fixa o ve determinada en funció del lloc de treball i regulada per Convenis, independentment del gènere, és a dir, no per la persona que l'ocupa sigui home o dona. La política de recursos humans garanteix la no discriminació i la igualtat d'oportunitats. Aquesta té per objectiu mantenir una equitat interna raonable i assegurar una competitivitat externa conforme a la situació i possibilitats econòmiques, per tal d'obtenir professionals al servei de la comunitat. Per aconseguir-ho, el sistema de salaris inclou conceptes salarials vinculats al lloc de treball i als resultats. Així, el salari bàsic remunera la categoria (el que hom és), els complements de lloc o funció remuneren la tasca (el que hom fa) i la retribució variable els resultats assolits (el que hom aporta).

REVISIÓ PLA IGUALTAT

	6.2. <u>Assignació dels llocs de treball a grups professionals basat en un sistema de valoració de llocs neutre.</u> L'assignació de llocs a grups professionals va vinculada als requisits de titulació que marquen els convenis d'aplicació, i per tant no hi tenen cabuda biaixos de gènere.
Diagnòstic	SATISFACTORI
Valoració	Es valora positivament que la retribució es determini en funció del lloc de treball independentment del gènere, així com també, que l'assignació de llocs segueixi la regulació de requisits de titulació que marca el Conveni.
Observacions	

Àmbit	7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació
Concepte	Comprovar la no existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar front aquests comportaments.
Què analitzem	7.1.Existència de mecanismes per identificar l'assetjament, així com sistemàtiques per presentar i resoldre queixes i denúncies. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament de qualsevol tipus 7.2. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment per sexes 7.3.Existència d'una persona, comitè o comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant dels casos d'assetjament 7.4.Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori
Dades	7.1.<u>Existència de mecanismes per identificar l'assetjament, així com sistemàtiques per presentar i resoldre queixes i denúncies. Existència i difusió de criteris per identificar l'assetjament de qualsevol tipus</u> El CHV està dotat d'un grup GICA (Grup d'intervenció en cas d'assetjament) que es posa en marxa davant de qualsevol denúncia canalitzada a través del Servei de Prevenció. Està format per professionals de salut mental, Representants de Recursos Humans,

	Servei de Prevenció i Comitè empresa. Aquest grup està encarregat de recollir informació sobre el cas, entrevistar testimonis, fer l'anàlisi de tota la informació rebuda i contrastada i arribar a la conclusió de si s'està davant d'un conflicte o d'una situació d'assetjament. L'eleven les conclusions a la Direcció i aquesta es compromet a intervenir en breu. <u>7.2. Nombre de queixes, consultes i denúncies rebudes anualment per sexes</u> Al llarg dels anys que fa que el GICA funciona, només s'ha intervingut en unes tres denúncies d'assetjament en les que es va concloure que no era tal, sinó casos de conflicte relacional i d'interessos laborals. <u>7.3. Existència d'una persona, comitè o comissió responsable d'establir mesures per prevenir, detectar i actuar davant dels casos d'assetjament</u> Tal com s'ha indicat aquesta funció correspon al GICA <u>7.4. Existència de mesures de sensibilització per evitar l'assetjament, les actituds sexistes i el tracte discriminatori</u> No es realitzen accions de sensibilització en aquest sentit. No obstant, per diferents canals es propicia una cultura organitzativa que faciliti la comunicació entre el personal (independentment de les seves responsabilitats) i eviti conductes d'assetjament sexual, per raó de gènere i/o moral.
Diagnòstic	A MILLORAR
Valoració	Es valora molt positivament l'existència del GICA com a garant que l'empresa posa mecanismes perquè el personal trobi mitjans de comunicació i protecció dins el sí de la mateixa organització. Amb tot, cal garantir que no hi ha casos soterrats que no troben canals oportuns per manifestar-se de forma segura i protegida. És per això que tot i l'avantatge de comptar amb un GICA, s'indica com a factor a millorar.
Observacions	Cal insistir més en la prevenció i, en el fet de posar mitjans més proactius i no tant reactius per saber si hi ha situacions amagades que no es denuncien.

Àmbit	8. Condicions laborals																																																
Concepte	Garantir que les condicions laborals: tipus de contracte, categories i nivells professionals, tipus de jornada, presència de dones i homes en els diferents llocs de treball estan exemptes de discriminació per raó de gènere.																																																
Què analitzem	8.1. Percentatge de dones i homes per tipus de contracte 8.2. Percentatge de dones i homes per tipus de jornada 8.3. Percentatge de baixes voluntàries, finalitzacions contracte i acomiadaments per dones i homes 8.4. Criteris utilitzats per l'assignació d'horaris a les persones																																																
Dades	8.1. <u>Percentatge de dones i homes per tipus de contracte</u> <table><tr><th>contracte</th><th colspan="2">Dona</th><th colspan="2">Home</th><th>Total</th></tr><tr><td>Indefinites</td><td>729</td><td>78%</td><td>208</td><td>22%</td><td>937</td></tr><tr><td>Temporals</td><td>312</td><td>77%</td><td>91</td><td>23%</td><td>403</td></tr><tr><td>Total</td><td>1041</td><td>78%</td><td>299</td><td>22%</td><td>1340</td></tr></table> Una de les polítiques de Recursos Humans del CHV és la de fidelització de la plantilla. Això dona peu a un nombre alt de contractes indefinits que estabilitza el col·lectiu. L'estadística demostra que tant en gaudeixen les dones com els homes de l'empresa. Els temporals en dones estan assignats bàsicament a les suplències entre el personal d'infermeria, atès que aquest servei es dona els 365 dies a l'any, les 24 hores del dia i per tant, obliga a dedicacions parcials i també a suplències de personal, cosa que no passa en altres àmbits de l'empresa on es diversifica el grup entre homes i dones. 8.2. <u>Percentatge d'homes i dones per tipus de jornada</u> <table><tr><th>Jornada</th><th colspan="2">Dona</th><th colspan="2">Home</th><th>Total</th></tr><tr><td>completa</td><td>791</td><td>78%</td><td>221</td><td>22%</td><td>1012</td></tr><tr><td>Parcial</td><td>250</td><td>76%</td><td>78</td><td>24%</td><td>328</td></tr><tr><td>Total</td><td>1041</td><td>78%</td><td>299</td><td>22%</td><td>1340</td></tr></table> S'ha donat la raó de la distribució de jornades parcials en el paràgraf anterior. Cal afegir també que el fet que l'empresa estigui altament feminitzada, fa que el nombre de jornades parcials, per cura de menors, sigui també molt elevat i més entre el col·lectiu femení, atès que la societat té encara aquests rols vinculats a les “mares” més que als “pares”. 8.3. <u>Percentatge de baixes voluntàries, finalitzacions contracte i acomiadaments per dones i homes</u>	contracte	Dona		Home		Total	Indefinites	729	78%	208	22%	937	Temporals	312	77%	91	23%	403	Total	1041	78%	299	22%	1340	Jornada	Dona		Home		Total	completa	791	78%	221	22%	1012	Parcial	250	76%	78	24%	328	Total	1041	78%	299	22%	1340
contracte	Dona		Home		Total																																												
Indefinites	729	78%	208	22%	937																																												
Temporals	312	77%	91	23%	403																																												
Total	1041	78%	299	22%	1340																																												
Jornada	Dona		Home		Total																																												
completa	791	78%	221	22%	1012																																												
Parcial	250	76%	78	24%	328																																												
Total	1041	78%	299	22%	1340																																												

	Tipus baixa	Dona		Home		Total
	Baixa voluntària	72	77%	22	23%	94
	Baixa no voluntària	134	74%	46	26%	180
	altres (defuncions, pensionistes, exced)	43	80%	11	20%	54
	Total	249	76%	79	24%	328
	El nombre de baixes no voluntàries entre dones és resultat dels contractes de suplències esmentats anteriorment a l'àmbit d'infermeria. En general, totes les xifres son més altes en la part femenina atès que el total ho és també. 8.5. <u>Criteris utilitzats per l'assignació d'horaris a les persones</u> Els horaris de les persones estan directament relacionats amb el lloc de treball que ocupen, independentment del gènere.					
Diagnòstic	SATISFACTORI					
Valoració	Les diferències en les dades en cap cas reflecteixen tracte discriminatori segons gènere. Atès que el CHV és una empresa majoritàriament femenina i el personal d'infermeria és el col·lectiu majoritari i majoritàriament femení, totes les estadístiques donen resposta a aquesta realitat. Per tant, la rotació en aquests àmbits de treball i la necessitat d'incorporar suplents perquè el treball es realitza en centres hospitalaris i treball continuat els 365 dies de l'any, a diferència d'altres àmbits que actuen amb autocobertura, fa que es desviï l'estadística de les baixes no voluntàries que només son finalitzacions de contractes de suplències o de les dedicacions parcials respecte als homes que no ocupen llocs de treball d'infermeria més que en un reduït nombre.					
Observacions						

Àmbit	9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Concepte	L'organització disposa o realitza accions per tal d'avançar cap a una organització del temps de treball que permeti l'equilibri de la vida laboral, familiar i personal. Alhora vetlla perquè aquestes accions repercuteixin tant en homes com en dones.
Què analitzem	9.1. Existència de mesures de conciliació 9.2. Persones beneficiàries de les mesures de conciliació 9.3. Estadística sobre mesures de conciliació 9.4. Percepció de les possibilitats de conciliació que ofereix la SAS
Dades	9.1. <u>Existència de mesures de conciliació</u> Pel que fa a mesures de conciliació, cal distingir les que estableix el conveni, les que son de normativa interna i les que son fruit d'acords verbals.

La Institució mostra sensibilitat a l'hora d'adaptar l'horari a les necessitats personals dels professionals, oferint, en la mesura del possible, flexibilitat horària, reduccions, jubilacions parcials.....

9.2. Persones beneficiàries de les mesures de conciliació

Quant a la flexibilitat horària no es disposa de dades atès que per un costat, el registre horari es va implantar el gener d'aquest 2021i, per l'altra costat, la major part dels casos són acords directes del professional amb el seu comandament. Es dona bàsicament entre el personal facultatiu i tècnic administratiu i la línia de comandaments. També entre el personal administratiu que no té atenció directe a client o proveïdor extern i no està limitat a horaris de taulell.

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

Altres mesures com les reduccions de jornada per fills o les excedències per conciliació es sol·liciten molt sovint.

Les jubilacions parcials van en augment perquè la piràmide d'edat indica que augmenta el nombre de persones en el quartil superior d'edat. s'intenten facilitar des de l'empresa.

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

9.3. Estadística sobre mesures de conciliació:

Conciliació	Dona		Home		Total
Maternitat/Paternitat	22	85%	4	15%	26
Reducció per conciliació	47	89%	6	11%	53
excedències conciliació	6	86%	1	14%	7
prejubilacions	32	74%	11	26%	43
Total	107	83%	22	17%	129

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

REVISIÓ PLA IGUALTAT

	9.4. <u>Percepció de les possibilitats de conciliació que ofereix el CHV</u> Segons la darrera enquesta de satisfacció, el personal valora bé les condicions de treball del CHV, atès que en el cas de professionals d'infermeria treballen per torns i tenen assumit que els caps de setmana i festius formen part de la seva professió. Amb tot, sempre es busca en aquest últim aspecte per part del personal. Quan a Facultatius, les jornades es van adaptant a intensives en torn de matí, al igual que el personal administratiu que majoritàriament fa torns o jornada intensiva en matins. sense hores mortes al migdia. Si bé el treball en cap de setmana és obligat, aquests tenen la seva compensació en el descans corresponent i en els plusos retributius. Altres professionals com els facultatius, en que cal donar un servei més continuat, ho fan a través de guàrdies, degudament remunerades i espiades.
Diagnòstic	SATISFACTORI
Valoració	Es valora positivament l'esforç de conciliació que fa l'empresa i els diferents formats que s'ofereixen. Si bé, al pla d'acció del mateix Pla d'Igualtat, es plantegen opcions de treball per a desenvolupar i potenciar aquest àmbit.
Observacions	

Àmbit	10.- Condicions físiques de l'entorn
Concepte	Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais de les característiques i necessitats de les dones.
Què analitzem	10.1. Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i els homes. 10.2. Adequació del lloc de treball i dels espais (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc...) a les característiques i necessitats de les dones
Dades	<u>10.1. Condicions del lloc de treball i de recursos assignats a les dones i els homes.</u> Les condicions del lloc de treball i els recursos assignats són els mateixos tant per les dones com pels homes. Es refereix tant a despatxos, superfícies, privacitat, tipus d'il·luminació, finestres, temperatura, soroll.... <u>10.2. Adequació del lloc de treball i dels espais (sales, vestidors, lavabos, dutxes, etc...) a les característiques i necessitats de les dones</u> En general els vestidors, lavabos i dutxes s'adeqüen a les característiques i necessitats de les dones. La identificació dels espais s'adequa a la

	normativa vigent. En els llocs de treball, sales i altres espais compartits no hi ha un tracte diferenciador. Per exemple, les sales de reunions s'utilitzen sense fer diferenciació de gènere, igual que els llocs de treball i equipaments que són idèntics tant si són ocupats per homes o dones.
Diagnòstic	SATISFACTORI
Valoració	Es valora positivament el fet que no hi hagi diferències entre dones i homes pel que fa a les condicions de treball i els recursos assignats a una i altres. Així mateix, també permet una bona valoració l'adequació dels llocs de treball i espais a les característiques i necessitats de les dones i la predisposició del CHV per adequar-los.
Observacions	Es qüestiona la necessitat d'identificar per gènere el wc's, per exemple, ja que això pot discriminar a alguna persona que no se senti identificada amb el gènere. Es suggereix la implementació de canviadors per a bebès ambdós wc's i no tan sols a la planta de pediatria. <i>*Ambdues suggerències s'han fet arribar a l'equip de infraestructures i manteniment.</i>

REVISIÓ PLA IGUALTAT

 3.4. RESUM DIAGNOSI

1.- Política d'igualtat d'oportunitats	A MILLORAR
2.- Política d'impacte a la societat i responsabilitat social	A MILLORAR
3.- Comunicació, imatge i llenguatge	A MILLORAR
4.- Representativitat de les dones i distribució del personal	SATISFACTORI
5.- Selecció, formació i desenvolupament	SATISFACTORI
6.- Retribució	SATISFACTORI
7.- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	A MILLORAR
8.- Condicions laborals	SATISFACTORI
9.- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.	SATISFACTORI
10.- Condicions físiques de l'entorn	SATISFACTORI

 3.5. CONCLUSIONS

La valoració diagnòstica del CHV en concepte d'igualtat és positiva en la majoria d'àmbits avaluats. Això indica que l'empresa no utilitza, en cap cas, la diferència de gènere com a aspecte en la seva presa de decisions, sinó que no existeix tracte diferenciat en aquest sentit ni discriminació en cap política de l'Entitat. Tanmateix, el recorregut per la millora és possible i s'ha d'orientar a activar proactivitat i a situar els conceptes d'igualtat d'oportunitats com un objectiu empresarial, vetllant-ne per la promoció i la sensibilització i, seguint garantint la vigilància en tots els àmbits d'activitat de l'empresa i en tots els grups d'interès.

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

4.- PLA IGUALTAT 2020

4.1.- PRESENTACIÓ

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

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

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

4.2.- OBJECTIU

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

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

4.3.- METODOLOGIA

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

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

L'elaboració del Pla d'igualtat ha requerit dues fases:

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

REVISIÓ PLA IGUALTAT

- 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 pretenem corregir estereotips en les pràctiques de gestió de recursos humans, comunicació....

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

4.4.- CARACTERÍSTIQUES DEL PLA

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

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

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

Els aspectes considerats en cada una de les fitxes son:

- **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 (humans i materials) per implantar-la.
- **Termini d'implantació.** Es valora l'horitzó temporal diferenciant si el termini és curt (1 any), mig (2 anys) o llarg (3 anys).
- **Indicadors de seguiment:** definició dels possibles indicadors que mostrin l'assoliment dels objectius que es pretenen aconseguir amb l'acció proposada.
- **Observacions:** aspectes a considerar en la implantació de l'acció.

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

REVISIÓ PLA IGUALTAT

Té com a objectius generals:

- Garantir l'avenç de la incorporació de l'enfocament de gener en les polítiques i accions dels diferents departaments i àrees del CHV.
- 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 CHV
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.

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

Àmbit	1.- Política d'igualtat d'oportunitats
Acció	1.1. Nomenar un agent d'igualtat.
Descripció	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. Paral·lelament a la creació d'aquesta figura s'han d'obrir canals d'accés fàcil i protegit per canalitzar suggeriments o bé informació a través dels quals aquesta persona pugui fer les seves aportacions i contribucions en aquesta matèria.
Responsable	Direcció Recursos Humans
Cost	Operacional: cost dedicació a "igualtat" persona assignada.
Termini implantació	Curt termini
Indicadors seguiment	Existència d'una estructura estable per a la igualtat al CHV. Periodicitat: anual.
Observacions	Actualment existeix una persona responsable del desenvolupament del projecte.
Acció	1.2. Assignar un pressupost per al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats.
Descripció	Un cop aprovades totes les accions d'aquest pla cal dotar-lo dels recursos econòmics necessaris per a la seva implantació. 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. Aquesta dotació econòmica haurà de figurar com a partida diferenciada en el pressupost global de l'entitat.

REVISIÓ PLA IGUALTAT

Responsable	Comitè Direcció
Cost	Operacional: Cost total que la Direcció consideri destinar a promoure la igualtat d'oportunitats.
Termini implantació	Curt termini (pressupost anual)
Indicadors seguiment	Inversió realitzada destinada al desenvolupament del pla d'igualtat d'oportunitats. Periodicitat anual.
Observacions	El pressupost s'assignarà anualment en funció de les accions a desenvolupar cada any.
Acció	1.3. Mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
Descripció	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. 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, 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...
Responsable	Agent d'igualtat i departament de comunicació
Cost	A valorar
Termini implantació	Mig termini
Indicadors seguiment	Nombre de descripció de les mesures de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats dutes a terme. Periodicitat: anual
Observacions	

Àmbit	2.- Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
Acció	2.1. Complir els requeriments referents a la discriminació que estableix la norma de responsabilitat social SA8000
Descripció	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. La norma estableix un conjunt de requeriments bàsics pel treball infantil, forçat, la salut i la seguretat, la llibertat d'associació, la discriminació, les

	pràctiques disciplinàries, les hores de treball i les compensacions. L'objectiu d'aquesta acció és complir únicament els requeriments que es refereixen a la discriminació: - L'empresa no efectuarà, ni promourà, cap tipus de discriminació basada en els atributs de raça, casta, origen nacional, religió, discapacitat, gènere, orientació sexual, participació en síndics, afiliació política o edat al contractar, remunerar, entrenar, promocionar, acomiadar o jubilar al seu personal. - L'empresa no interferirà en l'exercici del dret del 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. - L'empresa no permetrà comportaments, incloent gestos, llenguatge i contacte físic, que siguin, des del punt de vista sexual, coercitius, amenaçadors, abusius o explotadors.
Responsable	Direcció de Recursos Humans
Cost	Operacional
Termini implantació	Llarg termini
Indicadors seguiment	Nombre de requeriments referents a la discriminació establerts per la SA8000 assolits. Periodicitat anual.
Observacions	Aquesta és una acció a llarg termini que l'empresa ja compleix però que cal mantenir en constant vigilància i intentar acreditar la norma de forma oficial.
Acció	2.2. Comunicar a les empreses proveïdores i contractades i als ciutadans i clients el compromís del CHV per a la igualtat d'oportunitats.
Descripció	Informar a les empreses proveïdores i contractades sobre el compromís assolit en matèria d'igualtat d'oportunitats. Cal comunicar els compromisos presos per part de l'empresa i les línies a seguir. A més cal esmentar una sèrie de requeriments socials i ambientals que permeten avaluar positivament a les empreses proveïdores i contractades, especificant directament aspectes d'igualtat d'oportunitats. Pel que fa a ciutadans i clients, el compromís es pot comunicar a través de la web del CHV.
Responsable	Direcció d'organització i Servei de Logística
Cost	Operacional

REVISIÓ PLA IGUALTAT

Termini implantació	Curt termini
Indicadors seguiment	Llistat empreses proveïdores i contractades a les que s'ha comunicat el compromís del CHV en matèria d'igualtat. Periodicitat anual.
Observacions	A través de la memòria de sostenibilitat es 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. A mesura que s'incorporin noves empreses proveïdores i contractades, se'ls enviarà la carta amb els compromisos.
Acció	2.3. Crear o entrar a formar part d'una xarxa de treball amb altres organitzacions del sector serveis (clúster d'igualtat d'oportunitats)
Descripció	Amb l'objectiu de compartir experiències i obtenir un compromís ferm, crear una xarxa de treball en aquest sentit amb altres Centres o organitzacions del sector serveis vinculats a la salut.
Responsable	Agent igualtat
Cost	operacional
Termini implantació	Llarg termini
Indicadors seguiment	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. Periodicitat anual.
Observacions	La Direcció General d'igualtat d'oportunitats pot actuar com a òrgan de contacte i assessor.

Àmbit	3.- Comunicació, imatge i llenguatge
Acció	3.1. Portar a terme mesures de comunicació i difusió interna del Pla d'igualtat d'oportunitats
Descripció	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. Es poden utilitzar els canals ja existents: intranet, correu electrònic, memòria de sostenibilitat..... 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.
Responsable	Agent d'igualtat i departament de comunicació
Cost	Operacional
Termini	Curt termini

REVISIÓ PLA IGUALTAT

implantació	
Indicadors seguiment	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	
Acció	3.2. 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	Realitzar activitats de formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats amb l'objectiu de sensibilitzar a la plantilla i especialment a les persones que ocupen llocs de comandament i càrrecs directius. Aquest acció inclou formació relacionada amb l'assetjament sexual, les actituds sexistes i el tracte discriminatori. A banda de la sensibilització de la plantilla, els comandaments i la Direcció han d'actuar com a sensibilitzadores per als/les professionals que tenen en el seu càrrec.
Responsable	Responsable formació
Cost	A valorar
Termini implantació	Mig termini
Indicadors seguiment	Inversió en formació específica en matèria d'igualtat, assetjament, actituds sexistes o tracte discriminatori. Periodicitat anual. Hores totals de formació en les matèries esmentades. Percentatge de professionals que han rebut formació en les matèries esmentades. Periodicitat anual.
Observacions	

Àmbit	4.- Representativitat de les dones i distribució del personal
Acció	4.1. Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen una menor presència respectivament.
Descripció	A la majoria d'organitzacions d'aquest sector, existeix una relació directa entre el grup professional i el gènere. Així els grups professionals que treballen en àmbits assistencials tenen una forta presència del col·lectiu

REVISIÓ PLA IGUALTAT

	femení, superant amb escreix el 80%. Així com també el personal administratiu. En canvi en l'àmbit de Serveis Generals, el percentatge s'inverteix a favor del col·lectiu masculí. Si bé no es pot equilibrar la presència de dones i homes en cadascuna d'aquestes àrees ateses les característiques del mercat, sí que es poden implementar algunes mesures tals com: Introduir mesures que busquin equilibri en els processos de selecció de manera que, en el redactat de procés s'expliciti: <i>a iguals mèrits i capacitats davant de dos candidats de diferent gènere, es promourà l'adjudicació a favor del gènere minoritari en la categoria o grup professional.</i> Valorar positivament els serveis externalitzats que tenen un compromís d'igualtat d'oportunitats.
Responsable	Direcció de recursos humans, Direcció de logística i agent d'igualtat
Cost	operacional
Termini implantació	Curt termini
Indicadors seguiment	Percentatge de dones per àrees. Periodicitat anual. Percentatge de dones per categories. Periodicitat anual.
Observacions	La distribució de gènere en el mercat laboral és difícil d'eludir a nivell d'empresa.

Àmbit	5.- Selecció, Formació i Desenvolupament
Acció	5.1. Assegurar la no discriminació per raó de gènere en el procés de selecció i de promoció interna
Descripció	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. Si bé aquesta mesura ja s'aplica sistemàticament, es vol deixar explícitament anotada per garantir que tothom pren consciència i voluntat en els aspectes de discriminació per gènere.
Responsable	Direcció de recursos humans i Cap de selecció
Cost	operacional
Termini implantació	Llarg termini

REVISIÓ PLA IGUALTAT

Indicadors seguiment	Percentatge de dones que s'han promocionat respecte al total de promocions. Periodicitat: anual. Percentatge de dones per categories. Periodicitat: anual. Periodicitat: anual.
Observacions	En els processos de selecció no s'han detectat problemes de biaix per gènere. I per tant, les mesures han d'incidir només a prendre consciència i son un pas més per garantir que en cap moment es pugui donar cap distorsió en aquest sentit.
Acció	5.2. Incorporar en els òrgans de valoració de candidatures per places la igualtat de gèneres
Descripció	En l'acreditació de places hi participen com a membres fixes: La Cap de Selecció i el comandament del lloc de treball. Així mateix, s'hi pot convidar a diferents assessors segons convingui. També el Comitè d'empresa hi té un paper important com a garant de la transparència i de la igualtat d'oportunitats. En cap cas es planteja la composició d'aquest òrgan d'acreditació en visió de gènere i, per tant, el seu format en aquest sentit és variable segons l'acreditació, atès que la persona responsable de la Selecció és en aquests moments una dona i els comandaments dels diferents àmbits tant son dones com homes.
Responsable	Cap de Selecció
Cost	Operacional
Termini implantació	Curt termini
Indicadors seguiment	Membres de l'òrgan d'avaluació de candidatures de personal desglossats per gènere. Periodicitat anual
Observacions	Al igual que en l'anterior no es planteja una acció com a tal perquè els criteris d'igualtat es compleixen. Però la mesura torna a permetre prendre consciència de no abaixar la guàrdia en aquest sentit.
Acció	5.3. Registrar l'assistència a formació desglossada per gènere
Descripció	Amb l'operativització del pla anual de formació i el registre de tota l'activitat en aquest sentit, l'estadística de gènere per poder analitzar com està repartit el pressupost i la dedicació a la formació és de fàcil accés en qualsevol moment. La mesura pretén fer-la avinent en l'anàlisi periòdic per poder detectar, en cas que es donés diferències significatives no justificades.
Responsable	Cap formació
Cost	operacional
Termini implantació	Mig termini
Indicadors seguiment	Assistència a formació desglossada per gènere, segons cursos i nombre d'hores. Periodicitat anual

Observacions	

Àmbit	6.- Retribució
Segons els resultats obtinguts en la diagnosi, no és necessari desenvolupar accions en aquest àmbit atès que ja està regulat pels convenis corresponents i no hi ha indicati de cap discriminació per raons de gènere.	

Àmbit	7.- Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació
Acció	7.1. Revisar els protocols específics pels casos d'assetjament sexual, actituds sexistes, tracte discriminatori i fer-ne més difusió.
Descripció	Actualment el CHV analitza i tracta aquests casos a través del GICA (grup d'intervenció en cas d'assetjament) que és un grup en el que intervenen el Servei de Prevenció, Professionals de Recursos Humans, Professionals de Salut Mental i Comitè d'Empresa. Davant d'una denuncia el GICA obre investigació, i eleva informe a la Direcció on conclou si es tracta d'assetjament o d'un conflicte interrelacional. Aquest òrgan funciona des del 2010 i per part del CHV hi ha hagut escassos casos a analitzar i en tots ells es va concloure que no es referia a una situació d'assetjament sinó a un conflicte interrelacional i laboral. Amb tot, es considera que cal revisar el protocol, afegir noves tipologies d'assetjament (ex: assetjament digital) i a més donar-li la difusió necessària atès que segurament és poc conegut.
Responsable	Servei de prevenció
Cost	Operacional
Termini implantació	Mig termini
Indicadors seguiment	Nombre de casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori. Periodicitat anual. Percentatge de casos d'assetjament sexual, actituds sexistes o tracte discriminatori resolt amb les mesures correctores implantades. Periodicitat anual.
Observacions	

Àmbit	8.- Condicions laborals
Acció	8.1. 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 de detectar possibles desigualtats, i alhora establir les mesures correctores pertinents.
Responsable	Cap d'administració de personal
Cost	Operacional
Termini implantació	Curt termini
Indicadors seguiment	Seguiment del percentatge de contractes temporals desglossat per gènere. Periodicitat: anual
observacions	Cal indicar que els contractes temporals solen donar-se en major freqüència a l'àmbit d'hoteleria ja que, tal com s'ha dit amb anterioritat és l'àmbit on cal establir suplències de forma constant. I ara com ara, i sense fàcil resolució, aquest àmbit és majoritàriament femení.

Àmbit	9.- Conciliació de la vida personal, familiar i laboral
Acció	9.1. Dissenyar i implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.
Descripció	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. Les mesures proposades son les següents: Llocs compartits: en els casos de reduccions de jornada o jubilacions parcials, dos empleats a temps parcial comparteixen un lloc a dedicació completa, es facilitarà que puguin decidir ells, consultant el seu comandament qui treballa quan. Jornades intensives: en la mesura que es pugui i en els llocs de treball que sigui possible s'intentarà afavorir la jornada intensiva per torns. Teletreball: Introduir la cultura del teletreball que afavoreixi tant els aspectes de conciliació, com de descarbonització com d'estalvi de despesa de desplaçaments. Amb tot però, no es sacrificarà la socialització, ni la resposta presencial a clients, proveïdors i socis per

REVISIÓ PLA IGUALTAT

	afavorir simplement el teletreball. Caldrà compaginar tots els aspectes. Flexibilitat horària: en aquells llocs de treball que la valoració d'eficiència va per projectes i no tenen atenció a públic en primera línia, es facilitarà la flexibilitat horària. L'excedent de calendari es donar opció a ajustar-lo amb canvi d'horari o amb dies de lliurança en tots aquells serveis que sigui factible. A l'hora d'escollir torns, jornades, vacances, es prioritzarà el personal amb responsabilitat sobre menors i persones dependents.
Responsable	Direcció de recursos humans
Cost	A valorar
Termini implantació	Llarg termini
Indicadors seguiment	Estadístiques d'aplicació de mesures de conciliació pel personal, amb dades separades per gènere.
Observacions	

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.	

4.6. RESUM ACCIONS I CRONOGRAMA

ACCIONS	CURT TERMINI	MIG TERMINI	LLARG TERMINI
Àmbit 1: Política d'igualtat d'oportunitats			
1.1. Nomenar un agent d'igualtat			
1.2. Assignar pressupost al Pla igualtat			
1.3. Portar a terme mesures de sensibilització en matèria d'igualtat			
Àmbit 2: Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social.			
2.1. Complir els requeriments referents a la norma SA8000			
2.2. Comunicar a les empreses proveïdores i contractades i als ciutadans i clients el compromís de la SAS per la igualtat d'oportunitats.			
2.3. Crear o entrar a formar part d'una xarxa de treball amb altres organitzacions del sector sanitari.			
Àmbit 3: Comunicació, imatge i llenguatge			
3.1. Portar a terme mesures de comunicació i difusió interna del pla d'igualtat			
3.2. Fer formació específica en matèria d'igualtat d'oportunitats, inclosa formació en assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.			
Àmbit 4: Representativitat de les dones i distribució del personal			
4.1. Propiciar i fomentar la representativitat dels homes i dones en les àrees on hi tenen menor presència.			
Àmbit 5: Selecció, Formació i Desenvolupament			
5.1. Assegurar la no discriminació per raó de gènere en el procés de selecció i promoció.			
Àmbit 6: Retribució			
Àmbit 7: Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació			
7.1. Definir i redactar un protocol específic pel casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori i fer-ne difusió.			
Àmbit 8: Condicions laborals			
8.1. Fer el seguiment del nombre de contractes temporals segons gèneres.			
Àmbit 9: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral			
9.1. Dissenyar i implantar noves mesures de conciliació de la vida professional, personal i familiar.			
9.2. Comptabilitzar el nombre de persones que es			

beneficien de cada una de les mesures de conciliació que ofereix el CHV, incloses les que són fruit d'acords verbals.			
9.3. Incloure un apartat específic de temes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i la conciliació en l'enquesta de clima.			
Àmbit 10: Condicions físiques de l'entorn			