

Pia d'igualtat

de l'Institut Català de la Salut



Índex

Introducció	3
Marc normatiu	4
Objectius del Pla d'igualtat	5
Projecte del Pla d'igualtat	7
Àrees d'actuació	11
Calendari del període 2009-2014	13
Accions i mesures correctores dissenyades	13
Recursos materials, humans i econòmics destinats al Pla d'igualtat	16
Vigència del Pla d'igualtat	16

Introducció

L'Institut Català de la Salut és el proveïdor públic de serveis sanitaris més gran de Catalunya, compta amb una plantilla de més de 41.000 professionals i presta atenció sanitària a gairebé sis milions de persones usuàries.

Actualment l'ICS gestiona 8 hospitals de referència dins la xarxa hospitalària d'utilització pública; 285 equips d'atenció primària; 38 centres d'especialitats extrahospitalàries; 24 unitats territorials d'atenció continuada i urgències d'atenció primària; 35 serveis d'atenció a la salut sexual i reproductiva; 13 serveis de laboratori clínic; 31 serveis de diagnòstic per la imatge; 19 unitats de rehabilitació extrahospitalària; 14 unitats PADES, 8 unitats de salut mental i 3 unitats de salut laboral.

A més de l'activitat assistencial, l'ICS desenvolupa una gran activitat científica a través dels nou instituts de recerca integrats als centres hospitalaris i d'atenció primària. En el camp de la docència, l'ICS forma cada any més de 2.400 especialistes de 49 especialitats diferents en ciències de la salut. També acull més de 5.000 alumnes de pregrau de medicina, infermeria, odontologia i altres ensenyaments.

L'aprovació de la Llei 8/2007, de 30 de juliol, de l'Institut Català de la Salut crea l'Institut com a entitat de dret públic de la Generalitat, que actua subjecta al dret privat, amb personalitat jurídica pròpia i plena capacitat d'obrar per al compliment de les seves funcions. Amb l'aprovació de la Llei, l'ICS va iniciar amb pas ferm una nova etapa de grans reptes i oportunitats, amb la voluntat de consolidar-se com una organització d'excel·lència en l'atenció a la salut de les persones i en la generació de coneixement.

La transformació en empresa pública ha permès que l'ICS gaudeixi d'una nova forma de governança i també d'una nova forma de relacionar-se amb el CatSalut i amb els altres proveïdors del sistema sanitari.

L'ICS considera la igualtat de tracte i d'oportunitats de treballadors i treballadores un dels eixos centrals en el marc de la responsabilitat social corporativa, no només per donar compliment a la Llei sinó perquè aprofitant la creixent presència de dones en l'organització, vol col·laborar en l'assoliment d'una societat més justa i equitativa, i, d'altra banda, també és conscient que l'assoliment de la igualtat incorpora valors com la motivació, l'atracció i la retenció de talent de personal qualificat, l'increment del compromís de les persones professionals amb l'organització, la millora de la productivitat i del clima laboral. La igualtat passa a ser un eix central de les polítiques de l'ICS, amb la intenció que esdevingui un referent, com a organització socialment responsable, dins l'entorn sanitari català. L'ICS vol ser, també, empresa pública referent de bones pràctiques en matèria d'igualtat i responsabilitat social corporativa.

L'elaboració i el desplegament d'aquest Pla d'igualtat renova la il·lusió i el compromís per construir un nou ICS basat en l'equip humà que l'integra, situant la igualtat en l'eix central de tota la seva activitat, compromès a la vegada amb la sostenibilitat econòmica i social, integrat



de forma activa i coresponsable en el sistema sanitari, i treballant per a la millora continuada de la qualitat.

Però, sobretot, el Pla d'igualtat de l'ICS neix amb la voluntat d'orientar i acompanyar la tasca diària dels i les professionals que hi treballen, tant en responsabilitats directives com en responsabilitats assistencials i de gestió de servei.

Marc normatiu

La normativa principal sobre igualtat que afecta les administracions públiques, i en concret l'Administració de la Generalitat de Catalunya, és la que ha servit de marc normatiu d'aquest projecte de Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut.

L'article 41 de l'Estatut d'autonomia de Catalunya estableix que els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

D'altra banda, l'article 51 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, precepte de caràcter bàsic, relaciona els criteris d'actuació de les administracions públiques en l'aplicació del principi d'igualtat entre homes i dones, d'acord amb el qual les administracions públiques estan obligades a remoure els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes a l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional; facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense minva de la promoció professional; fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional; promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i valoració; establir mesures efectives de protecció davant l'assetjament sexual i per raó de sexe; establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe; i avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

La disposició addicional vuitena de la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, després d'obligar les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral, ordena l'adopció de mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, disposa que, sens perjudici de l'anterior, les administracions públiques han d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat que s'haurà de desenvolupar en el conveni col·lectiu o acord de condicions de treball del personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.



Objectius del Pla d'igualtat

1. Aconseguir la plena igualtat d'oportunitats entre homes i dones a la nostra organització

Només en un context global de no discriminació, que trenqui la identitat del gènere respecte als grups de diferent nivell jeràrquic, es pot facilitar l'accés de les dones als nivells de responsabilitat o de representativitat. Sovint és difícil per a les dones assumir aquesta doble condició de màxima responsabilitat i representativitat en un context no habitual a la seva presència dins aquests nivells, i suposa un desgast complementari respecte al que ja comporta l'exercici de la màxima responsabilitat.

Un desgast que les dones no poden assumir en solitari i que explica la reiterada renúncia a l'exercici d'aquestes responsabilitats. En aquestes condicions es fa imprescindible la transformació i la incorporació de la perspectiva de gènere dins la institució, una organització amb presència de dones i homes. És l'organització la que envolta i ha d'assumir la representativitat plena de les dones. Sense aquesta acceptació, explícita o no, és difícil que puguin exercir la plenitud de les seves capacitats.

La institució vol promoure i fomentar la igualtat de gènere en alts càrrecs de responsabilitat, mitjançant accions proactives.

2. Promoure una cultura igualitària i la perspectiva de gènere en l'organització

Malgrat el seu caràcter general, el concepte de cultura igualitària i de perspectiva de gènere és fonamental, perquè fa referència al tracte d'igualtat com un dels fonaments del progrés en els àmbits socials. També perquè sense aquesta transformació de base en la cultura i la sensibilitat envers el projecte del pla d'igualtat no es poden assolir els altres objectius, excepte d'una manera fictícia. La transformació de la sensibilitat envers els drets d'igualtat de les dones, respecte als dels homes, és la primera condició per assolir els objectius que segueixen, de la mateixa manera que es poden entendre les diferents mesures i accions com a agents de transformació d'aquesta cultura i sensibilitat a favor de la igualtat.

Perquè existeixi una cultura que incorpori la igualtat de gènere és necessari el compromís de la institució, la participació i la implicació dels col·lectius i de les persones que formen l'ICS. Totes les persones s'han d'implicar en aquest projecte d'igualtat de gènere de l'organització i interioritzar els valors de la perspectiva de gènere.

3. Condicions laborals igualitàries que promoguin la conciliació i la coresponsabilitat

La incorporació de les dones a la plenitud de les funcions públiques ha mobilitzat històricament una reflexió sobre aquesta conciliació, atesa la important funció que exerceixen dins l'espai familiar. Es tracta d'una veritable transformació social. Entre d'altres conseqüències, la seva incorporació al



món laboral ha revaloritzat i ha fet visible davant la societat la important tasca de suport a la salut i a la vida que han desenvolupat històricament.

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral no només significa facilitar la compatibilitat de les seves funcions de maternitat i custòdia de la salut, tant dels infants com de la gent gran, sinó l'alliberament de la doble càrrega que assumeixen en incorporar-se al món laboral. Aquest alliberament es fa possible només amb el repartiment de totes les funcions entre homes i dones. Una cultura d'igualtat de gènere representa el repartiment de les funcions històricament adjudicades a les dones.

Per aquesta raó, l'objectiu no hauria de suposar, només, trobar mesures conciliadores per a les dones, sinó per a la totalitat del personal de l'ICS, dones i homes. En una cultura d'igualtat de gènere és imprescindible la presència d'homes i dones en el context de la convivència familiar i laboral. Un cop més, només una cultura d'igualtat de gènere pot respondre a aquesta transformació social, imprescindible perquè les dones puguin assolir la plenitud de la seva incorporació als diferents perfils que representa la complexa organització de l'ICS.

4. Afavorir la presència equitativa de dones i homes en tots els nivells

La garantia de no discriminació depèn de l'acceptació completa de tots els col·lectius i de la seva capacitat per assolir les diferents tasques que es desenvolupen dins l'ICS. A mesura que aquestes tasques són més complexes i requereixen més dedicació, la possibilitat de compromís de les dones disminueix, la qual cosa fa més urgent la implantació de mesures per impulsar-hi de manera més efectiva l'accés.

S'han de garantir les condicions d'igualtat per a les dones i els homes i aprofitar el potencial de cadascú, les seves competències, valors i coneixements. Per aconseguir-ho cal que l'accés, la promoció i el desenvolupament es produeixin en igualtat de condicions.

5. Aplicar la perspectiva de gènere en l'àmbit de la prevenció de riscos laborals

Totes les persones tenen dret a un entorn digne i respectuós en el lloc de treball i a gaudir d'unes condicions de treball que s'adaptin a les seves característiques personals. Es necessari que tots els estudis i estadístiques que es realitzen en prevenció de riscos laborals incorporin les dades agregades del conjunt de l'organització i, específicament, les particularitats que es puguin donar segons el gènere.

S'ha d'establir el compromís de l'organització en l'eradicació de les conductes d'assetjament, defensant el dret de les persones a ser tractades amb dignitat, manifestant que les conductes d'assetjament no es permetran, comunicant a tota la plantilla aquesta política i el procediment per garantir aquest compromís.



Que la igualtat esdevingui eix central del pla estratègic i d'RSC de l'ICS, creant una empresa socialment responsable en matèria d'igualtat

Amb l'objectiu i el compromís de continuar transformant l'Institut Català de Salut en una empresa pública excel·lent i de referència, líder en el sistema de salut català, la institució ha iniciat els darrers anys una sèrie d'actuacions de caire estratègic que han encaminat l'organització a repensar els seus objectius en forma d'un Pla estratègic corporatiu. L'elaboració del Pla d'RSE (responsabilitat social de l'empresa), pretén vincular-se tant en continguts com en plantejament amb el procés de reflexió estratègica que ha seguit l'ICS els darrers anys. En aquest sentit, el Pla d'igualtat de l'ICS pretén emmarcar-se dintre d'aquest Pla esdevenint-ne un dels eixos i situant-se com a una política clara principal d'aquest Institut.

Projecte del Pla d'igualtat

El Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut s'entén com un document que incorpora l'estratègia destinada a assolir la igualtat real i efectiva entre les dones i homes de l'organització.

Neix amb la vocació que sigui una eina efectiva de treball per a la igualtat entre homes i dones dins l'Institut Català de la Salut i per tant, malgrat que se'n determina una vigència concreta, aquesta fa referència a la implementació de les mesures concretes que especifica el document, però la voluntat és que tingui un caràcter continuista i que permeti seguir analitzant les situacions reals, adoptar nous objectius específics i concrets i definir noves mesures que permetin, amb el temps, l'assoliment dels objectius generals previstos per l'organització en matèria d'igualtat real i efectiva entre dones i homes.

El document, tant pel que fa a la seva elaboració, com per la forma adoptada i pel seu contingut, segueix els criteris previstos a l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i conté un conjunt de mesures que s'han adoptat després d'analitzar i diagnosticar la concreta situació de gènere i igualtat que presenta l'organització, amb la finalitat d'assolir la igualtat efectiva i l'absència de tot tipus de discriminació per raó de gènere, estableix uns objectius concrets i defineix les accions per poder-los aconseguir.

Àmbit d'aplicació

El Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut és d'aplicació al personal estatutari, funcionari i laboral que presta els seus serveis professionals a l'Institut Català de la Salut.

Estructura

El Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut, d'acord amb el que preveu la Llei 3/2007 esmentada, és un únic pla dirigit a tota la institució; encara que l'organització i l'estructura de l'Institut Català de la Salut, com s'ha exposat anteriorment, és enormement complexa, el nombre de persones que hi presten serveis és molt nombrós i les característiques de la prestació de serveis molt diverses, s'ha valorat i s'ha decidit estructurar-lo en dues parts:



- Un Pla marc d'igualtat, que és el que es avui es presenta, elaborat després d'un estudi i una anàlisi exhaustiva de la situació real d'igualtat de gènere en el conjunt de l'organització, que ha portat a una diagnosi genèrica de la situació actual a l'Institut Català de la Salut.

Aquest Pla marc incorpora els criteris i les mesures de millora de la situació d'igualtat en les àrees on s'han detectat els pitjors resultats i on s'aprecia la necessitat més urgent d'incorporar-hi actuacions correctores. Fa referència a aspectes generals, d'aplicació a tot el personal que hi presta serveis, independentment dels centres, serveis o establiments on estiguin adscrits.

- Un pla específic per a cada una de les gerències territorials de l'Institut Català de la Salut, que inclourà l'anàlisi i la diagnosi de la específica situació de gènere i igualtat en què es trobin els diversos serveis, centres i establiments de cada gerència i, segons els resultats específics que s'hi observin, incorporarà les concretes mesures d'igualtat que permetin assolir en cada gerència territorial els objectius generals i les finalitats que el Pla pretén.

Aquest document és, doncs, el Projecte del pla marc d'igualtat de l'Institut Català de la Salut, que incorpora, en l'apartat de les accions, les que s'han de portar a terme, entre les quals s'inclouen el desenvolupament de la diagnosi de la situació de cada un dels centres hospitalaris i direccions d'atenció primària de les gerències territorials de l'Institut Català de la Salut, per tant, la segona part del document no s'hi adjunta, sinó que serà una de les accions que s'hauran de desenvolupar en la fase d'implementació de les mesures que, en aquesta proposta de Pla marc d'igualtat, s'adopten.

Òrgans implicats en el desenvolupament del Pla d'igualtat de l'ICS

- La Direcció Gerència i el Comitè de Direcció de l'Institut Català de la Salut

Han decidit donar compliment a les previsions legals en matèria d'igualtat ordenant promoure la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i en l'estructura de l'Institut Català de la Salut, vetllant per l'assoliment de la igualtat efectiva més enllà de la igualtat formal, entre el personal que presta els seus serveis professionals a l'ICS, i l'elaboració i la implementació del Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut, com un instrument actiu per assolir la igualtat efectiva entre les dones i els homes que presten els seus serveis professionals a l'Institut Català de la Salut.

- La Direcció de Recursos Humans

És l'òrgan responsable d'impulsar i coordinar les actuacions necessàries per a l'elaboració del Pla, la seva implementació, el seguiment i la seva avaluació, però atès que la transversalitat és una estratègia plenament incorporada en el desenvolupament de les polítiques de l'Institut Català de la Salut, i amb la finalitat que la perspectiva de gènere es vagi incorporant a totes les polítiques i nivells organitzacionals, en el desenvolupament del Pla d'igualtat de l'ICS, s'ha considerat necessària i s'ha comptat amb la participació i col·laboració d'òrgans i persones que representen les diferents direccions corporatives de l'Institut Català de la Salut.

- L'agent d'igualtat de l'Institut Català de la Salut

És una persona amb formació específica i experta en matèria d'igualtat, que s'encarrega de coordinar les polítiques d'igualtat, l'elaboració del Pla d'igualtat i el seguiment i l'avaluació. També hi ha la figura de l'agent com a mediadora de conflictes en matèria d'igualtat i, en concret, en els



casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual. Per part de l'agent d'igualtat es duren a terme tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de situacions discriminatòries per raó de gènere, desenvolupant polítiques d'igualtat i el principi de transversalitat de gènere, implantant diferents plans d'actuació que tenen per finalitat la promoció, la incorporació i l'apoderament de les dones en totes les esferes de la vida.

- Grup de treball corporatiu per a l'elaboració del Pla d'igualtat

Està compost per una persona que representa cada una de les direccions corporatives de l'Institut Català de la Salut, l'agent d'igualtat, una tècnica superior d'igualtat i assessorament i normativa, un tècnic de prevenció de riscos laborals i el secretari de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat.

- Grup de treball territorial

Està compost per una persona representant de cada una de les gerències territorials de l'Institut Català de la Salut que està adscrita a la Direcció de Recursos Humans o Direcció Econòmica Financera en la gerència corresponent.

- Comissió d'Igualtat de l'Institut Català de la Salut

La componen deu membres: el president, que és el director de Recursos Humans de l'Institut Català de la Salut; cinc vocals en representació de cada una de les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat, i quatre vocals en representació de l'Institut Català de la Salut: la persona nomenada agent d'igualtat de l'ICS, una tècnica superior d'igualtat i assessorament i normativa, un tècnic de prevenció de riscos laborals i el secretari de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat.

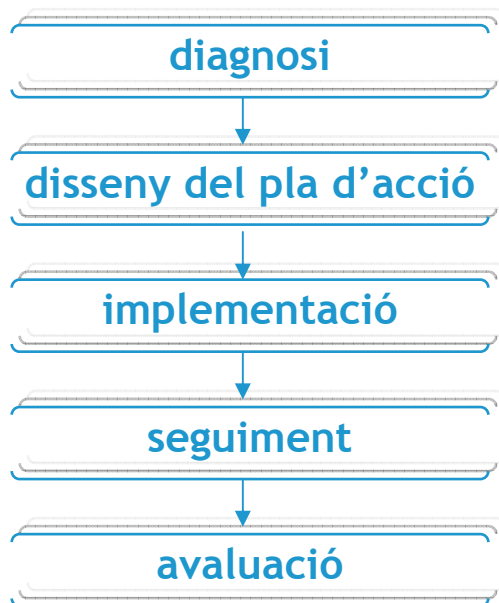
- Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat

El Pla d'igualtat incorpora mesures que tenen incidència en les condicions laborals del personal de l'Institut Català de la Salut i, per aquest motiu, resulta necessària també la seva participació, atès que és l'òrgan davant del qual s'ha de realitzar la negociació del Pla d'igualtat una vegada feta la proposta, ja que aquesta negociació forma part de les seves funcions: la negociació col·lectiva, amb la dependència de la Mesa General de Negociació de l'Administració de la Generalitat, de les condicions de treball del personal estatutari de l'ICS en les matèries previstes a la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'estatut bàsic de l'empleat públic, i de la Llei 55/2003, de 16 de desembre, de l'estatut marc del personal estatutari dels serveis de salut, i de les matèries relatives a drets sindicals i de participació.



Metodologia

El Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut es desenvoluparà en les fases següents:



● Iniciativa

En la sessió del Comitè de Direcció de l'Institut Català de la Salut, del dia 27 de maig de 2009, es va acordar portar a terme les actuacions necessàries per elaborar i desenvolupar un Pla d'igualtat a l'Institut Català de la Salut amb la direcció del director de Recursos Humans de l'Institut Català de la Salut.

● Diagnosi

Les discriminacions per raó de gènere existeixen en la majoria d'organitzacions, encara que no se'n tingui consciència, i, malgrat que, en el si de l'Institut Català de la Salut les desigualtats puguin no ser gaire evidents, perquè es garanteix la igualtat formal, pot haver-hi àmbits en els quals persisteixen situacions on la igualtat efectiva de dones i homes no s'ha assolit encara i, per poder decidir les mesures que ha de tenir el futur Pla d'igualtat, encaminades a lluitar i corregir les possibles situacions de discriminació i a fomentar la igualtat d'oportunitats com a garantia que les dones i els homes de l'organització puguin participar i accedir als recursos en condicions d'igualtat, prèviament, s'ha portat a terme un procés d'avaluació de la situació de l'organització que ha permès constatar on es donen circumstàncies de desigualtat, amb quina intensitat i si hi ha situacions que siguin susceptibles de millora.

Les accions que hem desenvolupat en aquesta fase es concreten en:

- Definició de les àrees d'actuació on s'establirà l'anàlisi i les intervencions futures.
- Definició d'un model d'indicadors per a cada una de les àrees d'actuació.
- Determinació de les tècniques d'obtenció de dades.



- Recollida i anàlisi de les diverses dades per tal d'avaluar la realitat en què es troba l'entitat en les diverses àrees, fixant-se en els indicadors previstos.

El grup de treball corporatiu i el grup de treball territorial han portat a terme el procés.

Aquests grups de treball han visualitzat la necessitat de formació en matèria d'igualtat de gènere i, per aquest motiu, s'han organitzat sessions de sensibilització i formatives en matèria de gènere i d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes dirigides a les persones que componen aquests grups de treball, a les quals van assistir tots els seus membres.

El procés de diagnosi ha estat tècnic i l'estudi ha seguit les pautes d'una recerca sociològica amb fonts primàries i secundàries. S'ha treballat amb les dades estadístiques proporcionades per l'Àrea de Desenvolupament i Sistemes de Informació de Recursos Humans de l'Institut Català de la Salut, també amb dades qualitatives extretes d'entrevistes obertes semiestructurades a persones que, per la seva pertinença a un determinat col·lectiu, podien aportar informació sobre qüestions que es tracten a l'estudi, dades extretes de les respostes de qüestionaris presentats a determinat tipus de personal de l'organització, dades obtingudes d'anàlisi documental, de bibliografia, publicacions, instruccions, normes, informes, impresos, emanats de l'Institut Català de la Salut.

Àrees d'actuació

La recerca s'ha estructurat sobre diferents àrees determinades: unes directament relacionades amb la política de recursos humans, i unes altres que responen a àmbits vinculats amb l'estratègia i organització interna de l'Institut Català de la Salut, inclosa la política de comunicació. Aquestes àrees, sobre les quals s'ha estructurat la recerca, també s'ha pretès que siguin les àrees d'intervenció amb les quals s'estructurarien les accions o mesures que s'estableixen en el Pla.

- **Àrea 1.** Estratègia i organització interna
- **Àrea 2.** Representativitat de les dones i els homes
- **Àrea 3.** Accés, selecció, promoció i desenvolupament
- **Àrea 4.** Condicions laborals
- **Àrea 5.** Conciliació
- **Àrea 6.** Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de sexe
- **Àrea 7.** Ús no sexista de la comunicació

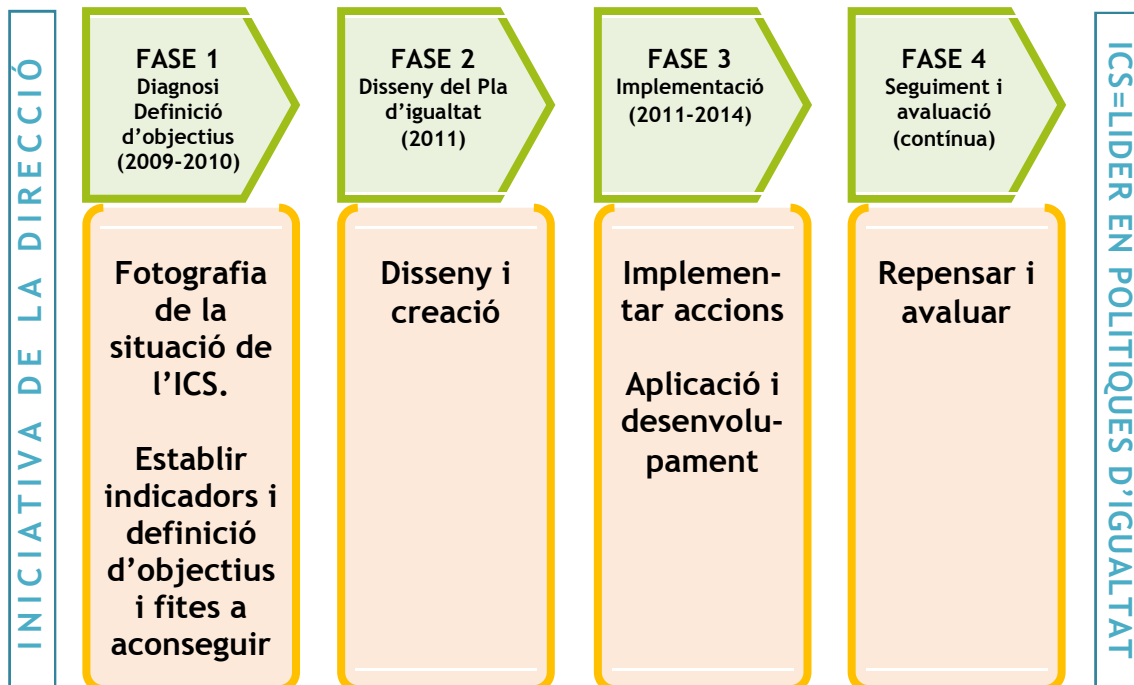




Les dades utilitzades en aquest diagnòstic tenen data del mes d'octubre de 2009



Pla d'igualtat: Calendari del període 2009 - 2014



Accions i mesures correctores dissenyades

Àrea 1: ESTRATÈGIA I ORGANITZACIÓ INTERNA:

- Realització d'una diagnosi de situació sobre la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes als centres hospitalaris i direccions d'atenció primària.
- Elaborar un pla de responsabilitat social corporativa que incorpori la igualtat d'oportunitats, afegint-hi objectius i indicadors relacionats amb la igualtat de gènere en els plans estratègics de tots els centres, serveis i establiments de l'ICS.
- Difondre el Pla de responsabilitat social corporativa de l'empresa.
- Elaborar i publicar totes les dades de l'ICS (memòries anuals, quadre de comandament i altres documents...) desglossades per sexe.
- Valorar, en els concursos d'adjudicació de serveis externs sol·licitats per l'ICS, que les empreses i els organismes que s'hi presentin tenen sensibilitat en igualtat de gènere i hi incorporin mesures de responsabilitat social i/o d'igualtat.
- Fer accions publicitàries de les actuacions de responsabilitat social en matèria d'igualtat.



Àrea 2: REPRESENTATIVITAT DE LES DONES I ELS HOMES

- Establir accions positives per promoure la presència equilibrada de dones i homes en càrrecs directius.
- Conèixer les vacants en càrrecs de responsabilitat de tota la plantilla.
- Garantir una representació equilibrada de dones i homes en els tribunals qualificadors de proves d'accés i promoció i en altres comissions avaluadores.
- Oferir formació específica, adreçada a les dones, en matèries d'habilitats directives i de gestió amb l'objectiu que accedeixin a llocs de treball d'alts càrrecs i comandaments mitjançant convocatòries de promoció.
- Aconseguir una presència de dones en els càrrecs de responsabilitat de les unitats directives.
- Determinar accions positives per assolir una presència equilibrada de dones i homes en les diferents àrees o departaments de l'organització.

Àrea 3: ACCÉS, SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT

- Utilitzar tècniques de selecció i promoció neutres i que ometin la informació personal (estat civil, càrregues familiars...).
- Dur a terme accions tendents a assegurar l'absència d'impediments en participació de processos selectius per la seva situació d'embaràs o de maternitat.
- Establir l'existència de mecanismes i formació en matèria d'igualtat i gènere, que garanteixin els coneixements i/o experiència en tècniques de selecció no discriminatòria de l'equip de selecció.
- Introduir continguts sobre la igualtat de gènere en el temari dels processos selectius de l'ICS.
- Revisar els criteris de valoració en proves, concursos i oposicions a places de l'ICS per tal que incloguin la perspectiva de gènere.
- Elaborar un informe d'impacte de gènere dels criteris de valoració de les proves dels processos selectius.
- Oferir formació específica sobre gènere adreçada al personal en el marc del Pla de formació de l'ICS.

Àrea 4: CONDICIONS LABORALS IGUALITÀRIES PER A DONES I HOMES

- Establir mecanismes per a l'assignació de tipus de jornada i horaris que puguin afavorir les persones que tenen al seu càrrec familiars dependents.
- Establir l'existència d'una denominació neutra de cada lloc de treball (que no tingui cap connotació que els marqui o predetermini com a adequats o adreçats a dones o homes exclusivament).
- Procedir a l'estudi de les tasques de treball realitzades i el nivell de responsabilitat reconegut, en relació amb el gènere.
- Elaborar un informe d'impacte de gènere sobre l'estructura retributiva de l'ICS.
- Elaborar un informe d'impacte de gènere sobre els criteris de la DPO i carrera professional.



Àrea 5: CONCILIACIÓ I CORESPONSABILITAT

- Garantir que les reunions de treball es convoquen amb un horari d'inici i de finalització i, en la mesura que sigui possible, que es realitzin dintre de l'horari laboral habitual.
- Fomentar que les persones amb càrrecs de comandament i responsabilitat s'acullin a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per tal de ser models de referència per a la resta de personal.
- Preveure la possibilitat del teletreball on sigui possible per les característiques de la prestació de servei.
- Fer possible la comunicació a través de videoconferència, sempre que sigui possible, per evitar desplaçaments i estalviar temps.
- Fer sessions informatives de sensibilització per tal de fomentar que els homes s'acullin a les mesures de conciliació, per promoure la coresponsabilitat de les tasques familiars i domèstiques.
- Fer difusió de les mesures destinades a compatibilitzar el temps laboral i personal perquè siguin conegudes per tota la plantilla.

Àrea 6: PREVENCIÓ DE RISCOS I ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE

- Elaborar un protocol d'actuació en casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i orientació sexual.
- Difondre'l adequadament per tal que sigui conegut per tot el personal de l'ICS.
- Impulsar accions en matèria de prevenció de riscos laborals, salut i seguretat social des d'una perspectiva de gènere, incidint en els riscos laborals que afecten les dones.
- Realitzar els informes i les estadístiques d'accidentalitat i malalties professionals incloent-hi l'anàlisi per gènere.
- Implantar el procediment de vigilància de la salut per a la treballadora embarassada i en període de lactància.

Àrea 7: ÚS NO SEXISTA DE LA COMUNICACIÓ

- Vetllar per una imatge i un llenguatge no sexistes en el material de comunicació, promoció i informació de l'ICS (web, tríptics informatius, anuncis, fotografies, premsa).
- Garantir l'ús del llenguatge neutre i inclusiu en la documentació corporativa. També en els taulers d'anuncis, les revistes, els informes, les actes de reunions, les instruccions, els formularis...
- Formar específicament en matèria d'ús de llenguatge no sexista a les persones responsables dels gabinets de comunicació dels diferents àmbits.
- Elaborar un protocol de comunicació no sexista.
- Difondre a totes les unitats de l'ICS aquest protocol/guia d'estil.
- Habilitar un apartat a la intranet, on es donin a conèixer els avenços duts a terme en matèria d'igualtat.



Recursos materials, humans i econòmics destinats al Pla d'igualtat

L'Institut Català de la Salut s'ha caracteritzat al llarg de la seva trajectòria per una adaptació constant als canvis socials, fet que ha suposat una aposta decidida per la modernització i ha implicat la seva conversió en una organització flexible, amb sistemes d'informació moderns, potenciadora de la recerca científica i de la formació dels i les professionals.

L'excel·lència és un atribut constant al qual l'ICS aspira i que té diferents dimensions. D'una banda, implica la qualitat tècnica i de serveis que demana la ciutadania. De l'altra, la potenciació de la capacitat per al desenvolupament personal i professional de les persones que hi treballen, camp en què té i ha de seguir tenint un gran paper la igualtat entre dones i homes. Aquesta excel·lència passa per l'eficiència i la transparència com a empresa de serveis sostenible per a la societat que la financia.

És en aquest entorn, al qual no és aliena la situació econòmica actual, on, mitjançant el corresponent esforç de gestió, l'ICS ha de promoure dins la planificació estratègica de la seva formació continuada, de la permanent optimització de la seva gestió dels recursos humans, i de l'aprofitament màxim de les noves tecnologies de la informació i de la comunicació (TIC), la inserció de les accions previstes en la Proposta del seu Pla d'igualtat. En unes altres paraules, els instruments, els mecanismes, els procediments ja establerts al llarg dels anys, en la línia constant de modernització empresarial, es converteixen en aliats imprescindibles per incorporar, sense costos afegits, les noves estratègies i accions incloses en el Pla d'igualtat entre dones i homes.

Amb el contínuum d'aquesta línia de treball, sense la necessitat d'incorporar de forma ineludible recursos econòmics, materials i humans addicionals, es pot procedir a la incorporació de matèries vinculades a la igualtat entre dones i homes.

La introducció, de forma constant de la cultura de la igualtat entre dones i homes, no ha de comportar la destinació de cap recurs addicional per conformar l'elaboració habitual de tot el material que genera de forma permanent l'Institut sota la perspectiva d'aquesta igualtat.

Finalment, assenyalar que tenim la consideració que les polítiques d'igualtat entre dones i homes han de ser potenciades de forma permanent per la nostra organització, en el marc establert de la màxima eficiència i eficàcia dels nostres recursos, ja siguin econòmics, materials, professionals, de gestió o estructurals.

Vigència del Pla d'igualtat

Aquest Pla d'igualtat ha estat aprovat per la Mesa sectorial de negociació de sanitat el passat 3 d'octubre de 2011 i el seu període de vigència és fins al 31 de desembre de 2014.



www.portalics
agentigualtat.ics@gencat.cat

