

# II PLA D'IGUALTAT

---

DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

Generalitat de Catalunya  
Departament de Salut  
© Institut Català de la Salut, 2021

Institut Català de la Salut  
1a edició: juny 2021

### Comissió d'igualtat

Xavier Saballs Bruell  
Anna Aragó Strasser  
Alexandra Caba Melich  
Silvia Espinosa López  
Vanessa Garcia Chousa  
Carolina López Pérez  
M. Isabel Maldonado Bernal  
Montserrat Martínez Morales  
Teresa Mir Coll  
Cristina Murillo Anzano  
Dolors Arnau Boix

Director de Persones. President  
Direcció de Persones  
CATAC-CTS/IAC  
CCOO (assessora)  
Responsable d'igualtat, en representació de la Direcció de Persones  
UGT  
CCOO  
Direcció Assistencial  
Metges de Catalunya  
SATSE  
Direcció de Persones. Secretària

### Grup d'igualtat

Xavier Bargallo Chordà  
Carlota Cruzate Muñoz  
Luz Malpartida Fernandez  
Jordi Solsona Palacín

Centre corporatiu  
Treballadora social  
Centre corporatiu  
Centre corporatiu

### Coordinació editorial:

Gabinet de Comunicació  
Direcció de Comunicació i Responsabilitat Social Corporativa

[gencat.cat/ics](http://gencat.cat/ics)



### Avís legal

Els continguts d'aquesta obra estan subjectes a una llicència de Reconeixement-NoComercial-SenseObresDerivades 4.0 Internacional. La llicència es pot consultar a la pàgina web de Creative Commons.

**5**

---

## PRESENTACIÓ

**6**

---

## MARC NORMATIU

**9**

---

## ÒRGANS IMPLICATS EN EL DESENVOLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT

**12**

---

## PROJECTE DEL PLA D'IGUALTAT

- 12 ESTRUCTURA
- 13 METODOLOGIA
- 14 DIAGNOSI
- 15 SITUACIÓ ACTUAL I ANÀLISI DE DADES

**25**

---

## DISSENY, IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ

**27**

---

## LES 12 MESURES PER A AVANÇAR EN LA IGUALTAT EFECTIVA A L'ICS

**29**

---

## OBJECTIUS GENÈRICS DEL PLA D'IGUALTAT

**30**

---

## OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

**32**

---

## ÀMBIT D'APLICACIÓ

**33**

---

## CONCEPTES I CONSIDERACIONS PRÈVIES EN RELACIÓ AMB LES ÀREES D'ACTUACIÓ

**50**

---

## LES ÀREES D'ACTUACIÓ

- 50 ÀREA 1. CULTURA INSTITUCIONAL I MESURES ORGANITZATIVES
- 53 ÀREA 2. POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA I CONDICIONS LABORALS
- 55 ÀREA 3. IMPLEMENTACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA GESTIÓ DE PERSONES
- 57 ÀREA 4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DE LA CORRESPONSABILITAT
- 59 ÀREA 5. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT
- 60 ÀREA 6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, AMB ESPECIAL ATENCIÓ AL COL·LECTIU LGTBI
- 62 ÀREA 7. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA



# PRESEN- TACIÓ



**«Per un món on siguem socialment iguals,  
humanament diferents i totalment lliures».**

**Rosa Luxemburg**

Amb aquest document presentem el *II Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut*. La seva vigència serà de 4 anys, del 2021 al 2025, tenint en compte que l'any 2020 i part de l'exercici de 2021 no han estat d'execució sinó de preparació i d'elaboració.

L'anterior Pla ha complert la seva missió d'assentar les bases per tal que la igualtat ja sigui un dels eixos centrals de l'activitat de l'Institut Català de la Salut. Així, el balanç global és de satisfacció perquè l'extens nombre de mesures que van sorgir del seu llarg procés d'elaboració, que recollia l'esforç de moltes persones durant molts anys, ha donat el seu fruit.

És ben cert que no s'han pogut completar totes les expectatives i que encara queda molt camí per recórrer. És per aquest motiu, i fruit de l'aprenentatge al llarg d'aquests anys, que aquest nou Pla manté vius els principis del seu antecessor però vol avançar en la concreció de les seves mesures i en la responsabilitat institucional en matèria d'igualtat.

La creixent feminització de les professions sanitàries es veu clarament representada en el personal de l'Institut Català de la Salut, ja que set de cada deu professionals són dones. I la xifra continua creixent atès que bona part del personal resident és, també, femení: un 61,5% als hospitals i un 74% a l'atenció primària de salut. En canvi, en els llocs de comandament, aquest percentatge s'inverteix. En l'àmbit hospitalari només hi ha un 22 % de dones caps de servei i un 36%, caps de secció. Aquesta desigualtat també es tradueix en una bretxa salarial de l'11%. Això és degut, principalment, al fet que les dones, quan tenen cura dels fills i filles o de persones dependents, realitzen menys guàrdies, menys activitat en recerca i docència i s'acullen a més excedències i permisos.

Així, doncs, per tal de seguir avançant i superant aquestes xifres, el Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut es referma en la voluntat d'orientar i d'acompanyar la tasca dels i de les professionals que hi treballen, tant en responsabilitats directives com en responsabilitats assistencials i de gestió de serveis, a fi d'aconseguir la igualtat efectiva 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 laborals que s'esdevinguin, i també de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs, de maternitat o de les tasques de cura.

# 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.

<https://www.parlament.cat/document/cataleg/48089.pdf>

☉ **Article 2 de la Declaració Universal dels Drets Humans:** «Tothom té tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció de raça, color, sexe, idioma, religió, opinió política o de qualsevol altra mena, origen nacional o social, posició econòmica, naixement o qualsevol altra condició».

<https://culturalrights.net/ca/documentos.php?c=18&p=148>

☉ **La Convenció de les Nacions Unides** sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, *Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination against Women* (CEDAW). És un instrument universal que es refereix específicament als drets de les dones. Va ser adoptada per les Nacions Unides el 1979

i va entrar en vigor el 1981. A l'Estat espanyol es va ratificar el 1984 i es va publicar al BOE el 21.04.1984 i el Protocol, el 2001. Promou un model d'«igualtat substantiva» que comprèn igualtat d'oportunitats, igualtat d'accés a les oportunitats i igualtat de resultat. Per a això els estats han de promoure mesures d'«acció afirmatives» temporals, si és el cas. Prohibeix la discriminació en totes les esferes, pública o privada, de la vida. Obliga els estats a respectar, protegir i garantir els drets de les dones. Amplia la responsabilitat estatal a actes que cometen persones privades, empreses o institucions no estatals. La ratificació d'una convenció com aquesta suposa que els estats han d'incorporar-la en el dret constitucional nacional, al mateix temps que atorga a la comunitat internacional el dret a demanar-hi comptes. En l'actualitat ha estat ratificada per 188 dels 193 estats membres de Nacions Unides.

<https://plataformacedawcatalunya.files.wordpress.com/2017/02/cedaw-parlament-cat-7-febrer-4.pdf>

☉ **La Declaració i la Plataforma de Beijing de 1995.** Es tracta d'una agenda amb visió de futur per a l'apoderament de les dones. Encara avui dia continua sent el full de ruta i el marc de polítiques internacionals més exhaustiu per a l'acció, i l'actual font d'orientació i inspiració per aconseguir la igualtat de gènere i els drets humans de les dones i les nenes a tot el món. Aquest text de referència va ser el resultat de la Quarta Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing, Xina, al setembre de 1995.



<https://www.acnur.org/fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853.pdf?file=fileadmin/Documentos/Publicaciones/2015/9853>

⊙ **La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona** adoptada per les Nacions Unides.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

⊙ **La Carta de drets fonamentals de la Unió Europea (Niça, 2000)** que, en l'article 21, prohibeix qualsevol discriminació i, en particular, la que s'exerceix per raó de sexe, raça o ètnia, classe social, discapacitat, edat o orientació sexual, entre d'altres.

<https://www.europarl.europa.eu/spain/barcelona/resource/static/files/Publicacions/cartadretsfonamentals.pdf>

⊙ 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 en 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 for-

mació 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

<https://www.boe.es/buscar/act.php?id=BOE-A-2007-6115>

⊙ **La Llei 31/1995, de 8 de novembre**, de prevenció de riscos laborals.

[https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?action=fitxa&documentId=555985](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?action=fitxa&documentId=555985)

⊙ **El Reial decret 39/1997, de 17 de gener**, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/reglamento%20prevencion.pdf>

⊙ **La Llei 5/2008, de 24 d'abril**, del dret de les dones a erradicar la violència masclista i **la Llei 17/2020, del 22 de desembre**, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

<https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8303/1828756.pdf>

⊙ **El Protocol de la Direcció General de Funció Pública** per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina.

[http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio\\_publica/documentos/prevencio\\_i\\_salut\\_laboral/assetjament/Protocol\\_assetjament\\_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf](http://politiquesdigitals.gencat.cat/web/.content/funcio_publica/documentos/prevencio_i_salut_laboral/assetjament/Protocol_assetjament_sexual/Protocol-assetjament-sexual.pdf)

⊙ **La Llei 11/2014, de 10 d'octubre**, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

[https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?documentid=672704&action=fitxa](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentid=672704&action=fitxa)

⊙ **La Llei 17/2015, de 21 de juliol**, d'igualtat efectiva entre homes i dones, que té l'objectiu d'establir i regular els mecanismes i recursos per a fer efectiu el dret a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

<https://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/6919/1436051.pdf>

⊙ **La Llei 1/2017, de 17 de març**, de modificació de la Llei 16/2003, de 8 d'abril, de prevenció i protecció integral de les dones contra la violència de gènere.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-7819](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?id=BOE-A-2017-7819)

⊙ **La Instrucció 04/2014**, per a l'atorgament dels drets i permisos previstos en la legislació vigent per a les persones víctimes de violència masclista que presten els seus serveis a l'Institut Català de la Salut.

⊙ **La Disposició addicional setena del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic**, on s'assenyala que les administracions públiques estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes. Així mateix, les administracions públiques hauran d'elaborar i aplicar un pla d'igualtat a desenvolupar en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball

de personal funcionari que sigui aplicable, en els termes que s'hi prevegin.

<https://www.boe.es/buscar/pdf/2015/BOE-A-2015-11719-consolidado.pdf>

⊙ **El Protocol de 12 de juliol de 2019** de l'Institut Català de la Salut relatiu a les actuacions, des de la perspectiva del treball social, per al tractament del personal en situació de violència masclista i/o intrafamiliar

[http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet\\_ics/media/upload/arxius/Recursos%20humans/IGUALTAT/140220\\_protocol-actuacions-per-al-tractament-del-personal-de-lics-en-situacio-de-violencia-masclista-i-intrafamiliar.pdf](http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet_ics/media/upload/arxius/Recursos%20humans/IGUALTAT/140220_protocol-actuacions-per-al-tractament-del-personal-de-lics-en-situacio-de-violencia-masclista-i-intrafamiliar.pdf)

⊙ **El Protocol** que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia a Catalunya.

[https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits\\_tematicas/09Igtbi/Llei11\\_2014/deure\\_intervencio/protocolintervencio.pdf](https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematicas/09Igtbi/Llei11_2014/deure_intervencio/protocolintervencio.pdf)

⊙ **El Reial decret llei 28/2020**, de 22 de setembre, de treball a distància.

[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf)

⊙ **Reial decret llei 29/2020**, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball en les Administracions Públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per a fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

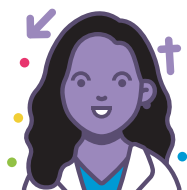
[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?lang=ca&i-d=BOE-A-2020-11415](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?lang=ca&i-d=BOE-A-2020-11415)

⊙ **Decret 77/2020, de 4 d'agost**, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms.

<https://portaldogc.gencat.cat/utisEADOP/PDF/8195/1808411.pdf>



# ÒRGANS IMPLICATS EN EL DESEN- VOLUPAMENT DEL PLA D'IGUALTAT



## ⦿ LA DIRECCIÓ GERÈNCIA, EL COMITÈ DE DIRECCIÓ I EL CONSELL D'ADMINISTRACIÓ DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

Donen compliment a les previsions legals en matèria d'igualtat, ordenant que se segueixi promovent la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i en l'estructura de l'Institut Català de la Salut. A tal efecte, vetllaran per l'assoliment de la igualtat efectiva entre les dones i els homes que presten els seus serveis professionals a la institució, més enllà de la igualtat formal, donant suport a l'elaboració i a la implementació del *II Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut*.

## ⦿ LA DIRECCIÓ DE PERSONES I LES DIRECCIONS CORPORATIVES

La Direcció de Persones és l'òrgan responsable d'impulsar i coordinar les actuacions necessàries per a l'elaboració del Pla, la seva implementació, el seu seguiment i la seva avaluació. Tanmateix, 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 segueixi essent present en totes elles i en tots els nivells organitzacionals, s'ha considerat necessari comptar amb la participació i la col·laboració d'òrgans i de 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 la persona, amb formació específica i experta en matèria d'igualtat, que s'encarrega de coordinar les polítiques d'igualtat i de l'elaboració del Pla d'igualtat, del seu seguiment i de la seva avaluació. També actua, conforme a la normativa vigent, en els conflictes en matèria d'igualtat i en els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe i d'orientació sexual. Per part de l'agent d'igualtat es duen a terme les tasques d'anàlisi, intervenció i avaluació de situacions discriminatòries per raó de gènere, desenvolupant polítiques d'igualtat en el marc del principi de transversalitat de gènere i 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 D'IGUALTAT

És un òrgan intern, presidit pel director o la directora de Persones. Està integrat per l'agent d'igualtat, una persona representant de la Direcció Assistencial, una persona representant de la Direcció de Gestió, una tècnica o tècnic superior d'igualtat de la Unitat de Processos d'Organització i de Gestió de la Direcció de Persones, dos tècnics o tècniques estadístics de la Direcció de Persones i una treballadora o treballador social. La seva funció és donar suport a l'impuls i la coordinació de les actuacions necessàries per a l'elaboració del Pla, la seva implementació, el seu seguiment i la seva avaluació.



## ● GRUP DE TREBALL TERRITORIAL

Està compost per una o dues persones representants de cadascuna de les gerències territorials de l'Institut Català de la Salut, normalment adscrites a la Direcció de Persones o a la Direcció Econòmica Financera de la gerència corresponent. Les persones que componen el Grup de Treball Territorial són considerades referents territorials d'igualtat. La seva representativitat comprèn, normalment, de forma conjunta l'atenció primària de salut i el centre hospitalari adscrit al territori. Tanmateix, si escau, poden ser referents dues persones representants per territori: una de l'àmbit de l'atenció primària de salut i, l'altra, de l'hospital. El Grup de Treball Territorial dona impuls a l'aplicació del Pla d'igualtat i executa les actuacions necessàries per al seu seguiment i la seva avaluació, en l'àmbit de les respectives gerències territorials.

## ● COMISSIÓ D'IGUALTAT DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT

La componen deu membres: el president o presidenta, que és el director o directora de Persones de l'Institut Català de la Salut; cinc vocals en representació de cadascuna de les organitzacions sindicals que formen part de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat, i cinc vocals en representació de l'Institut Català de la Salut: la persona nomenada agent d'igualtat, un tècnic o una tècnica superior de suport jurídicolaboral i normatiu, una tècnica o un tècnic de prevenció de riscos laborals, un o una representant de la Direcció Assistencial del Centre Corporatiu, i el secretari o secretària de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat. La Comissió d'igualtat elabora la proposta de Pla d'igualtat per a la seva aprovació definitiva en la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat. També es constitueix en Comissió de Seguiment i d'Avaluació del Pla.

## ● 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 participació de la Mesa Sectorial de Negociació de Sanitat. Aquest és l'òrgan davant del qual s'ha de realitzar la negociació del seu contingut, una vegada feta la proposta per part de la Comissió d'igualtat, i a qui correspon la seva aprovació definitiva. Aquesta negociació forma part de les seves funcions: la negociació col·lectiva, amb 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.

# PROJECTE DEL PLA D'IGUALTAT



EL PLA D'IGUALTAT ÉS EL DOCUMENT QUE INCORPORA L'ESTRATÈGIA DESTINADA A ASSOLIR LA IGUALTAT REAL I EFECTIVA ENTRE LES DONES I ELS HOMES DE L'ORGANITZACIÓ.

La seva vocació és constituir-se en una eina efectiva de treball per a la igualtat entre dones i homes de l'Institut Català de la Salut. Per això, igual com succeïa amb el *I Pla d'igualtat*, malgrat que se'n determina una vigència concreta, aquesta vigència fa referència a la implementació de les mesures precises que s'hi detallen, però la voluntat segueix sent que el Pla tingui un caràcter continuista i que permeti seguir analitzant situacions reals, adoptar nous objectius específics i concrets i definir noves mesures que permetin, al llarg del temps, l'assoliment dels objectius generals previstos per l'organització en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes. L'experiència ens demostra la bondat d'aquest plantejament d'adaptació a una realitat extremadament canviant.

El document, pel que fa al seu procés d'elaboració, a la seva forma i al seu contingut, segueix els criteris previstos en la normativa vigent en la matèria, que referenciàvem en l'apartat *Marc normatiu* d'aquest Pla.

El Pla estableix tres **objectius genèrics**, i determina **7 àrees d'actuació** que contenen, ensems, els seus objectius propis, les seves línies estratègiques i les accions que s'ha previst desplegar en cadascuna per tal d'assolir-los. Es determinen indicadors per a cadascuna de les accions (en cada indicador s'hi especifica la font, la periodicitat i l'òrgan responsable). Aquestes accions s'han dissenyat després d'analitzar i diagnosticar, a través de l'Avaluació del *I Pla d'igualtat*, l'actual situació que presenta l'organització, amb la finalitat d'aconseguir la igualtat efectiva i l'absència de tot tipus de discriminació per raó de sexe i de gènere.

## ESTRUCTURA

El Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut, d'acord amb el que preveu la Llei, és un únic pla dirigit a tota la institució, malgrat que l'organització i l'estructura de l'entitat és enormement complexa, que el nombre de persones que hi presten serveis és molt nombrós i que les característiques de la prestació de serveis són molt

diverses. Per això, s'ha valorat i s'ha decidit continuar estructurant-lo en dues parts:

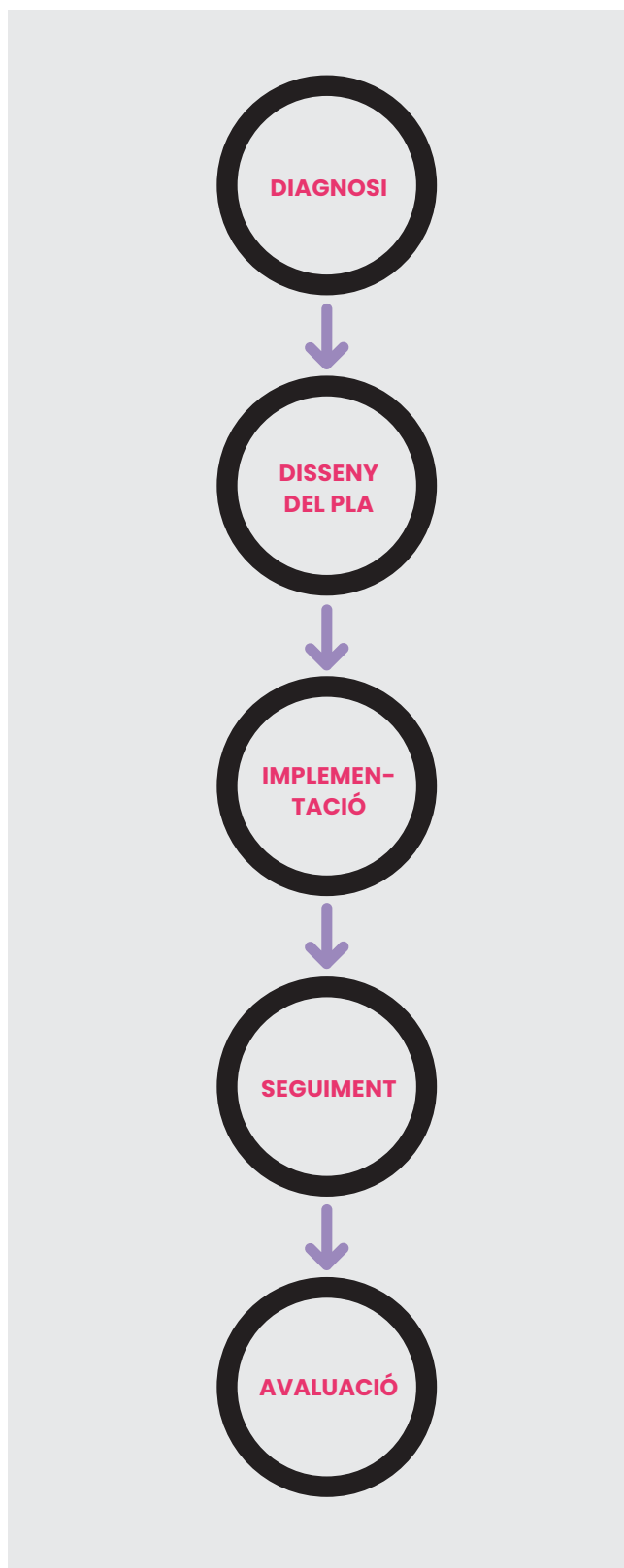
⊙ Un **Pla marc d'igualtat**, que és el que es presenta, elaborat després d'un estudi i una anàlisi exhaustiva de la situació real d'igualtat de gènere en el conjunt de l'organització, que ha portat a una diagnosi genèrica de la conjuntura actual a l'Institut Català de la Salut en la matèria. Aquest Pla marc incorpora els criteris i les mesures de millora de la situació d'igualtat en les àrees on s'han detectat resultats més deficients i on s'aprecia la necessitat 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 s'estigui adscrit.

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

## METODOLOGIA

El II Pla d'igualtat de l'Institut Català de la Salut es desplega a iniciativa de la Direcció Gerència de l'Institut Català de la Salut. El punt de partida de la seva elaboració ha estat la reunió de la Comissió d'igualtat de l'Institut Català de la Salut en sessió ordinària el dia 5 de març de 2020 amb representants dels sindicats CCOO, UGT, Metges de Catalunya, SATSE i CATAC-CTS/IAC. En aquesta reunió es va establir el calendari i les fases a executar. El calendari ha patit la incidència de l'aplicació de l'estat d'alarma motivat per la pandèmia de la COVID-19.

En el disseny del Pla s'incorporen la dotzena de mesures presentades durant el mes de març de 2019 per la Direcció Gerència de l'Institut Català de la Salut, que aposten per aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes dins l'organització en tots els àmbits assistencials i en tots els estaments.



## DIAGNOSI

---

L'any 2019, l'Estat espanyol ocupava el novè lloc en el rànquing que elabora l'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) i l'onzè de l'Índex d'institucions socials i gènere (SIGI) de l'OCDE. Amb 70,1 punts de 100, l'Estat se situa 2,7 punts per sobre de la mitjana de la UE (67,4) i per darrere de Suècia (83,6), Dinamarca (77,5), França (74,6), Regne Unit (72,2), Finlàndia (73,4), Països Baixos, (72,1), Irlanda (71,3) i Bèlgica (71,1). A més, l'informe europeu destaca que l'Índex ha crescut en una taxa més ràpida que el del conjunt dels països del seu entorn. Per la seva banda, l'OCDE estima que la desigualtat de gènere es troba entre les 11 més baixes dels països que la conformen, amb una taxa del 14%.

<https://eige.europa.eu/gender-equality-index/2019>

<http://www.oecd.org/development/sigi-2019-global-report-bc56d212-en.htm>

<http://www.oecd.org/gender/>

De fet, d'uns anys ençà s'ha aconseguit que els objectius d'igualtat siguin molt més transversals i que s'hagin incorporat, a les estructures de moltes organitzacions, unitats específiques per impulsar mesures de forma interna i en el conjunt de les seves activitats; però encara queda un extens trajecte per avançar. Cal també seguir treballant en la igualtat social de les persones LGTBI.

[https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits\\_tematics/lgbti/](https://treballiaferssocials.gencat.cat/ca/ambits_tematics/lgbti/)

Malgrat tot l'exposat, les dades ens segueixen indicant que és difícil avui dia trobar una organització que no presenti discriminacions per raó de gènere, malgrat que no se'n tingui consciència, tot i els avenços que s'han produït en els darrers temps. I això també afecta l'Institut Català de la Salut. S'ha millorat molt durant el període de vigència del *I Pla d'igualtat* però encara que potser no siguin molt evidents, donat que es garanteix la igualtat formal, segons la seva darrera avaluació segueixen existint àmbits on persisteixen situacions on la igualtat efectiva de dones i homes no està del tot assolida. Per això, aquesta avaluació o diagnosi ens proporciona les pistes necessàries per establir les mesures més adients que s'encaminin a lluitar i a corregir les possibles situacions de discriminació i a fomentar, en el seu més ampli abast, 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.

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 d'Informació de la Direcció de Persones de l'Institut Català de la Salut i amb dades obtingudes de la bibliografia i de les més recents publicacions. També han estat sotmeses a anàlisi les instruccions, les normes, els informes, els impresos, les imatges, i els continguts de les xarxes socials realitzats per l'Institut Català de la Salut.

# SITUACIÓ ACTUAL I ANÀLISI DE DADES

**L'avaluació del primer Pla d'igualtat** (fortaleses i punts febles) i el balanç del seu nivell d'execució permet introduir en el nou Pla aquelles accions que s'hagin de mantenir, determinar les àrees en què és necessari avançar, i, quan escaigui, establir les mesures correctores pertinents. A tal efecte, detallem algunes de les principals dades d'anàlisi de la situació a finals de l'any 2019.

## Plantilla

☉ A data 31 de desembre de 2019, la **plantilla total** de l'ICS la integren 46.992 persones. D'elles, 35.252 són dones (75,02%) i 11.740 són homes (24,98%). Per franges d'edat, el grup més nombrós en dones és el comprès entre els 46-55 anys amb 9.054, xifra que representa el 76,98% de totes les persones d'aquesta franja d'edat. Pel que fa als homes, la franja més nombrosa correspon als 26-35 anys amb 2.861, cosa que representa el 27,24% del conjunt de persones d'aquesta franja d'edat. En termes relatius, en la franja d'edat de 46 a 55 anys, les dades ens indiquen un 25,68% de dones, respecte d'un 23,06% d'homes. En termes absoluts, les xifres són d'un 76,98% i un 23,02%, respectivament.

☉ Segons **antiguitat**, les franges més nombroses pel que fa a les dones corresponen, d'una banda, a entre 11 i 17 anys d'exercici professional a l'ICS (n'hi ha un total de 7.318, cosa que representa el 80,75% de totes les persones d'aquesta franja) i, de l'altra, la franja d'entre 18 i 24 anys d'exercici professional a l'ICS (n'hi ha un total de 3.964, la qual cosa representa el 79,06% de totes les persones d'aquesta franja). Pel que fa als homes, la franja més quantiosa es troba entre 1 i 3 anys, amb 1.804 persones, cosa que representa el 27,78% de totes les persones d'aquesta franja.

☉ Cercant els percentatges més alts, el 20,76% de les dones té una antiguitat relativa en la franja compresa entre els 11 i els 17 anys. Pel que fa als homes, l'**antiguitat relativa** és del 15,37% en la franja compresa entre 1 i 3 anys.

☉ Si s'observen, seguint amb l'**antiguitat**, les darreres incorporacions (antiguitat menor a sis mesos) la proporció de dones és menor respecte de les dades anteriors, un 69,74%, fet que podria indicar que el procés de feminització de l'empresa s'està frenant.

☉ Pel que fa a la **classificació professional**, a 31 de desembre de 2019, l'àrea més nombrosa pel que fa a les dones correspon a l'Àrea funcional sanitària A2, amb 13.257 (87,29%), per 1.931 homes (12,71%): les diplomades sanitàries són 12.641, fet que representa el 86,85% i els diplomats sanitaris són 1.914, que representen el 13,15% restant. Pel que fa als homes, la més nombrosa correspon a l'Àrea funcional sanitària A1, amb 3.781. La categoria amb menys presència femenina és la dels zeladors i zeladores, on 386 dones representen el 21,96% del total, per 1.372 homes amb el 78,04%. D'altra banda, els grups professionals amb més presència femenina són l'Àrea de gestió i serveis A on hi ha 306 dones (59,53%) i 208 homes (40,47%), i l'Àrea funcional sanitària A1 on hi ha 6.308 dones (62,52%), i 3.781 homes (37,48%). Pel que fa al personal resident, sobre un total de 2.450 persones hi ha 1.641 dones (66,98%) i 809 homes (33,02%); d'aquest, 101 són residents d'infermeria dones (87,83%) per 14 homes (12,17%); 1.540 són residents facultatives dones (65,95%), per 795 residents facultatius homes (34,05%).

☉ Si observem les dades segons **tipus de personal**, a 31 de desembre de 2019, el 75,91% del personal estatutari són dones (33.204) i un 24,1%, homes (10.538), sobre un total de 43.742 persones. Pel que fa al personal laboral, un 62,71% són dones (1.912) i un 37,3% són homes (1.137), sobre un total de 3.049 persones. El 68,88% de personal funcionari són dones (135) i el 31,1% són homes (61), sobre un total de 196 persones. Respecte del personal emèrit, un 20% són dones (1), i un 80% són homes (4), sobre un total de 5 persones.

☉ Pel que fa al **personal emèrit**, des de l'aprovació del Decret de l'any 2005 hi han hagut 53 persones que hi han accedit: un 19% de dones (10) i un 81% d'homes (43). Els requisits d'accés són ser personal estatutari fix i haver ocupat plaça durant 20 anys mínims de llicenciat sanitari en una institució sanitària de caràcter públic, els 10 darrers en un centre gestionat per l'ICS. Pel que fa a l'edat, cal estar en situació de jubilació i tenir menys de 72 anys.

☉ També a 31 de desembre de 2019, i pel que fa a la **temporalitat**, les dades ens indiquen que 13.178 dones (37%) i 4.280 (36%) homes són personal fix. Les dades de personal temporal ens mostren que 22.074 són dones (63%) i 7.460 (64%) són homes. S'observa que la proporció de temporalitat és similar entre dones i homes, i es constata un equilibri entre gèneres en aquest àmbit.

☉ En relació amb la **feminització de la plantilla**, l'anàlisi de les dades palesa el procés de feminització del col·lectiu **facultatiu** i del **facultatiu especialista**, en els darrers 5 anys: la proporció de dones passa del 58,3% al 62,2%.

☉ Per altra banda, la proporció de **residents** que acabaran en els propers 3 anys la seva especialitat, pel que fa a dones, és la següent: 68% el 2020, 66% el 2021 i 67% el 2022. La proporció durant aquests anys és bastant semblant entre si.

☉ S'ha de tenir en compte que només una part dels metges i metgesses que estan realitzant actualment la residència continuaran a l'ICS, ja que també aniran a centres i hospitals d'altres organismes públics i privats. També cal assenyalar que una part de les i dels residents estrangers tornaran als seus països d'origen després de finalitzar el MIR.

☉ L'any 2019, pel que fa a les **baixes definitives** de dones, un 43% correspon a motius voluntaris (345), un 40% a jubilació (326), un 9% a incapacitat (76), un 1% a mort (9), i un 7% a altres supòsits (57). En els cas dels homes, un 55% correspon a jubilació (148), un 30% a motius voluntaris (80), un 6% a incapacitat (17), un 4% a mort (9), i un 5% a altres supòsits (14). Les dones, proporcionalment, agafen més jubilacions voluntàries, i també pateixen més incapacitats.

☉ En relació amb els **perllongaments** de la plantilla, les dades fan referència a facultatives i facultatius especialistes, ja que és l'única categoria que pot optar al perllongament en el servei actiu a partir de la jubilació forçosa fins als 70 anys.

*Sobre la base de les darreres modificacions legals, l'edat de jubilació forçosa ja no és sempre als 65 anys sinó que, per motius de cotització, es va allargant progressivament fins arribar als 67 anys (actualment, ens trobem en els 66 anys).*

Amb aquestes premisses fem referència a la plantilla a data 31 de desembre de 2019 respecte dels facultatius i facultatives especialistes més grans de 65 anys que continuen en servei actiu perquè considerem que, en categories com la de facultatiu i facultativa, poques persones hi deuen haver que no tinguin la cotització per jubilar-se als 65 anys. Les xifres de perllongaments, doncs, ens diuen que hi ha un total de 170 professionals que hi han accedit, 58 (34%) corresponen a dones i 112 (66%) corresponen a homes.

Dels facultatius i facultatives especialistes en la franja d'edat dels 61 als 64 anys i, per tant, susceptibles de perllongar en el futur, la distribució per sexes considerem que no ha variat gaire respecte dels qui actualment han perllongat. Hem diferenciat, d'una banda, les especialitats de medicina familiar i comunitària ja que poden perllongar persones fixes i interines per vacant perquè són deficitàries a tot el territori (en total, 668 professionals: 344 dones [50%] i 344 homes [50%]) i, de l'altra, la resta d'especialitats, on s'han comptabilitzat exclusivament els i les professionals fixos (en total 340; 130 dones [38%] i 210 homes [62%]).

☉ S'ha realitzat un càlcul dels **facultatius i facultatives** que es **jubilarn** durant els propers 3 anys. S'ha considerat la jubilació als 65 anys, però cal tenir en compte que, com hem esmentat, actualment no tothom es pot jubilar a aquesta edat. Per altra banda, no es poden preveure les jubilacions anticipades ni els perllongaments. Malgrat aquestes limitacions, s'observa que hi hauran més jubilacions d'homes que de dones. Aquestes xifres, juntament amb les previsibles incorporacions tenint en compte les dades esmentades dels i de les residents, fan preveure que la feminització de la professió continuarà almenys durant els propers tres anys. Possiblement, a mitjà termini de cada tres facultatius, dos seran dones.

☉ Pel que fa al **personal d'infermeria**, i observant-ne també l'evolució dels darrers 5 anys, la proporció d'homes ha augmentat lentament de l'11% de l'any 2014, al 12,3%, de l'any 2019. D'altra banda, si s'analitzen les dades dels i les residents, descomptant l'especialitat d'infermeria obstètrica i ginecologia, la proporció segueix pujant fins al 19,5 % l'any 2021. En el cas de llevadors i llevadores, la presència d'homes és anecdòtica.



## Retribucions

⦿ Si es calcula la diferència de la mitjana de retribucions de dones i homes per a cada grup professional, s'observa que en tots els grups els homes tenen retribucions superiors a les dones, excepte en l'Àrea de gestió i serveis del Grup B.

⦿ Els grups amb més diferència són els corresponents a l'Àrea funcional sanitària A1 (facultatius i facultatives i especialistes i titulats i titulades superiors sanitaris): 12,07%; l'Àrea de gestió i serveis A: 14,37%; i l'Àrea de gestió i serveis C2 (auxiliars administratius i administratives): 7,67%.

⦿ Per al càlcul, s'han desglossat les retribucions segons fossin bàsiques i complementàries. Les retribucions bàsiques corresponen a sou base, triennis i pagues extres. Tota la resta es consideren retribucions complementàries.

⦿ Sobta el fet que en el cas de les **retribucions bàsiques**, que haurien de ser pràcticament iguals per a tots els i les professionals, en la majoria de grups els homes tenen retribucions superiors a les dones, ressaltant el cas de l'Àrea funcional sanitària A1 amb un 4,75%. Per contra, en el grup de tècnic/a especialista de grau mitjà sanitari (auxiliars d'infermeria), les dones cobren un 7,5% més.

⦿ Possibles motius de les diferències retributives són les reduccions de jornada, molt més nombroses en el cas de les dones, i les diferències d'antiguitat dels i de les professionals de cada grup.

⦿ En les retribucions complementàries, els grups amb diferències més destacades corresponen a l'Àrea funcional sanitària A1 (facultatius i facultatives i especialistes i titulades i titulats superiors sanitaris) amb un 15,58%, l'Àrea de gestió i serveis A amb un 14,86% i Àrea de gestió i serveis C2 (auxiliars administratives i administratius) amb un 13,3%.

⦿ L'únic grup professional amb més retribucions per part de les dones és l'Àrea de gestió i serveis del Grup B: 6,74%. Possiblement el motiu rau en el fet que estan inclosos en aquest grup els treballadors i les treballadores socials, que tenen una direcció per objectius

(DPO) més alta que la de la resta de professionals del grup, i que la proporció de dones en l'àmbit del treball social és aclaparadorament més alta.

⦿ Es considera necessària la realització d'un estudi que aprofundeixi en aquestes dades i en les possibles causes motivadores de les diferències, entre les quals hi ha les reduccions de jornada, la sots-representació de les dones en els càrrecs, especialment en els més retribuïts, i la major dificultat per accedir a alguns complements i als nivells més alts de la carrera professional.

## Jornades. Jornades complementàries i reduccions de jornada

⦿ L'any 2019, amb dades de 31 de desembre, el 93,3% de les dones realitza el 100% de la **jornada que té assignada** (32.877) i un 6,7% de la **jornada a temps parcial <0,75** (2.375). Pel que fa als homes, les xifres són un 92,2% (10.828) i un 7,8% (912), respectivament. Les xifres constaten un equilibri entre gèneres. (*La jornada ordinària és de 37,5 hores, la jornada completa és de 40 hores. La contraposició de la jornada a temps parcial és la jornada ordinària*).

⦿ Pel que fa a les dades de **jornada complementària** realitzades (guàrdies), analitzades per franges d'edat i distingint entre homes i dones, en els centres hospitalaris hi ha més massa de retribucions en homes i les guàrdies se centren principalment en el grup de persones més joves, especialment dones. Pel que fa a l'atenció primària de salut, hi ha més concentració de guàrdies en dones, hi ha una distribució equitativa per franges d'edat en homes, i una distribució altament desigual per franges d'edat en dones.

⦿ Pel que fa al percentatge de facultatius i facultatives especialistes que cobren **dedicació exclusiva** en el conjunt dels centres hospitalaris, un 69,5% de les dones que compleixen les condicions per accedir a la dedicació exclusiva la perceben i, en el cas dels homes, un 44,4%. En l'atenció primària de salut, un 90,2% de les dones la perceben i un 74,2% dels homes. Això podria posar de manifest que la segona activitat en el cas dels homes és més elevada, fet que, en general, podria tenir un impacte directe en la retribució que percep al llarg de l'any un home o una dona. En conseqüència, pot ser un indicador a avaluar en la bretxa salarial.

☉ Respecte de les reduccions de jornada, s'observa que aquelles motivades per raons de conciliació són exercides en una major proporció per les dones respecte d'allò que seria esperable atenent la composició de la plantilla. Les fan un 95,6% de dones i un 4,4% d'homes, quan en el total de l'ICS hi ha un 75,02% de dones i un 24,98% d'homes. En les dades per trams d'edat, comptades de 10 anys en 10 anys, es manté la major proporció de dones respecte a la composició de la plantilla en tots els trams. El tram d'edat amb major proporció de dones és el comprès dels 31 als 40 anys, amb el 97,2%; el de menor proporció és el de 61-70 anys, amb el 89,5%.

☉ L'any 2019, a data de 31 de desembre, les dades ens indiquen que un 8,76% de les dones ha gaudit de la reducció de jornada per cura de fills i filles, per un 1,28% dels homes. En el cas de cura de familiar discapacitat o major de 65 anys, els percentatges han estat d'un 0,96% en les dones i d'un 0,26% en els homes.

☉ Per àmbits assistencials, l'atenció primària en què el percentatge de dones presenta les xifres més altes per haver estat durant tot el 2019 o part de l'any en reducció de jornada per cura d'un fill o d'una filla o d'un familiar correspon a la de Tarragona (98,72% de dones). L'atenció primària amb un percentatge més baix de dones que han disposat de reducció de jornada és l'Alt Pirineu i Aran (84,62%), però s'ha de tenir en compte el menor nombre de treballadors i treballadores en aquest àmbit, per la qual cosa la dada és menys significativa.

☉ En l'àmbit de l'atenció hospitalària, el centre assistencial amb el percentatge més alt de dones que han estat durant tot el 2019 o part de l'any en reducció de jornada per cura d'un fill o d'una filla o d'un familiar ha estat l'Hospital de Tortosa Verge de la Cinta (98,15%). El que menys, l'Hospital Universitari Vall d'Hebron (94,15%).

☉ Si s'observen les dades de plantilla mitjana de l'any 2019 en plantilla equivalent a jornada completa (PEJC), es constata que tant a l'atenció primària de salut com a l'atenció hospitalària, el percentatge de nombre de reduccions de jornada de les dones és netament superior al que s'hauria d'esperar pel percentatge de dones que conformen la plantilla total.

☉ Durant el mateix període, un 18,10% de les dones ha gaudit d'un **permís per hospitalització o malaltia greu d'un o una familiar**, i un 11,25% d'homes.

☉ Si es calculen totes les hores que s'han deixat de treballar motivades per les reduccions de jornada per conciliació familiar convertides en plantilla equivalent a jornada completa, la xifra respecte de les dones ascendeix a 919,29 hores, el que significa un 96%; pel que fa als homes, la xifra és de 38,39 hores, equivalents a un 4%.

☉ Una justificació que s'esgrimeix respecte d'aquestes dades és que, a l'hora de prendre la decisió sobre quin membre de la parella (en parelles heterosexuales) sol·licitarà la reducció de jornada, aquesta es decanta vers les dones perquè tenen retribucions inferiors. Tanmateix, si fem el càlcul de proporció de dies amb reducció de jornada respecte del total de dies de l'any per sexes en els grups professionals amb retribucions superiors es manté la proporció abans esmentada en el Grup 1 de l'Àrea Sanitària (personal facultatiu i d'odontologia) i en el cas del Grup 1 de l'Àrea de gestió i serveis (llicenciats i llicenciades). Sí que la proporció és menor que en la resta de grups professionals, però sempre és superior a la proporció de la composició de la plantilla per sexes.

☉ Si comparem la proporció de dies amb reducció de jornada respecte del total de dies de l'any per categoria i per sexe i dividim la proporció de les dones entre la dels homes, la xifra en les dones és gairebé 8 vegades superior.

☉ En el grup de càrrecs<sup>1</sup> les reduccions de jornada són gairebé anecdòtiques. El mateix succeeix respecte del personal resident.

☉ En alguns tipus de reducció de jornada la disminució de retribucions està bonificada i no és proporcional: a la reducció de la jornada en un terç hi correspon una reducció retributiva del 20% i a la reducció de la jornada a la meitat hi correspon una reducció retributiva del 40%. En tots aquests casos les cotitzacions socials són per la retribució que es cobra.

☉ Hi ha alguns tipus de reducció de jornada que no impliquen reducció de retribucions i, per tant, tampoc

de cotitzacions socials: cura de familiar de primer grau (reduccions de jornada de fins al 50% per un període màxim d'un mes), cura de fill o filla afectat de càncer o malaltia greu (reduccions de jornada de fins al 50%); i per violència de gènere.

- L'anàlisi de les dades ens indica que les dones suporten una disminució més alta de retribucions que els homes, deguda a les reduccions de jornada per conciliació familiar; això implica també disminucions en les cotitzacions socials i la seva repercussió en les futures prestacions de la seguretat social.

- Les hores que s'han deixat de treballar per reduccions de jornada per motius particulars expressats en plantilla equivalent a jornada completa i la proporció per sexes són 72,48 hores en les dones (70%) i 31,08 en els homes (30%). En aquest cas, les reduccions de les dones estan per sota del seu pes en la composició de la plantilla i contrasten fortament amb les reduccions de jornada per conciliació familiar.

- Plantejada la pregunta de com afecten les reduccions de jornada a la promoció professional, s'ha procedit a comprovar les dades corresponents a l'any 2019. S'han analitzat els càrrecs assenyalats<sup>1</sup>. Els resultats evidencien que no hi ha cap reducció de jornada, fet que porta a concloure que aquestes no faciliten especialment la promoció.

## Compactació de jornada per fill o filla

- Durant l'any 2019, a data 31 de desembre, un 0,94% de les dones de l'ICS van gaudir de la compactació de jornada per fill o filla (prevista com a modalitat de gaudiment del primer any de la reducció de jornada per cura de fill o filla menor de 6 anys), per un 0,02% dels homes de l'ICS.

---

1. S'han pres en consideració: gerents territorials, directors i directores d'atenció primària, de centre hospitalari, del Centre Corporatiu, d'hospital, de serveis d'atenció primària (SAP) i d'equips d'atenció primària (EAP); subdirectors i subdirectores d'hospital; caps de servei i secció, i adjunts i adjuntes, i supervisors i supervisoras d'infermeria.

## Permisos de maternitat i paternitat gaudits per dones i homes<sup>2</sup>

- L'any 2019, a data 31 de desembre, 1.103 dones (el 3,13% del total de dones) van gaudir del permís de maternitat biològica, 9 dones del permís de maternitat per adopció (el 0,03% del total de dones), i 24 dones del permís de paternitat (el 0,07% del total de dones). En la mateixa data, 370 homes van gaudir del permís de paternitat (3,15% del total d'homes) i 9 homes, del permís de maternitat cedida (0,08% del total d'homes). No hi va haver cap permís de paternitat per adopció.

- A data 30 de maig de 2020, les dades ens indiquen que 1.543 homes que cobren la nòmina d'aquest mes han tingut un fill o filla durant l'any 2019.

- D'aquests, només 26 no han agafat cap permís de paternitat el 2019. Alhora, d'aquests 26, només n'hi ha 2 que estaven treballant en el moment que va néixer el seu fill o filla

- Els dos són facultatius especialistes, amb contractes de reforç. Un d'ells, amb contractes continus però de molt curta durada.

- La conclusió és que pràcticament tots els homes agafen almenys part del permís de paternitat. No podem assegurar que hagi homes que no agafin tot el permís de paternitat, donat que es disposa d'un termini d'un any per gaudir-lo

## Promoció interna

La promoció interna és d'aplicació al personal estatutari fix que té una titulació de nivell superior o específica respecte de la que es necessita per ocupar el seu lloc de

---

2. Als efectes d'aquest text i per facilitar la lectura, es parla de permís de maternitat per referir-se al permís de maternitat biològica. El permís de paternitat es refereix al permís del progenitor diferent a la mare biològica, d'acord amb l'establert a l'article 49.a de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

Així mateix, per a les famílies monoparentals continua vigent el permís de paternitat establert a la Llei 8/2006 de conciliació de la vida personal familiar i laboral.

treball actual. Des d'aquesta vinculació fixa, pot passar a ocupar un nou lloc de treball conforme a la seva titulació en un procés de selecció dirimit a través d'una borsa de treball *ad hoc*. L'ocupació del nou lloc de treball ho pot ser per trobar-se vacant (l'ocupació és com si es tractés de personal interí) o bé per substitució o reforç.

- En l'anàlisi que s'ha realitzat s'han tingut en compte exclusivament les promocions internes per ocupar llocs vacants perquè són les que tenen una certa estabilitat. Les altres poden ser per dies o per períodes molt curts.

- Han estat estudiats 4 grups: facultatives i facultatius especialistes (incloent-hi el personal titulat superior sanitari); diplomades i diplomats sanitaris (incloent-hi els diplomats i diplomades especialistes i les treballadores i els treballadors socials); personal de gestió i serveis (des de tècnica i tècnic superior a zeladora i zelador), i manteniment (personal d'ofici).

- De l'anàlisi de les dades, s'observa que hi ha una lleugera prevalença d'homes en promoció interna respecte de les dones. Potser caldria analitzar si és perquè les dones no s'inscriuen a la borsa de treball (i el perquè d'aquest fet) o bé si hi ha algun altre motiu. De totes maneres, la variació màxima és el 7% en el grup de gestió i serveis.

- Si s'observen les dades per franges d'edat de les persones que ocupen llocs en promoció interna, sembla que les dones assoleixin aquesta promoció abans.

- Si analitzem en concret el grup de Gestió i Serveis, i comparem la seva situació respecte de les promocions internes amb la mateixa distribució de la mitjana de la plantilla equivalent dels i de les professionals s'observa una important diferència.

En plantilla equivalent mitjana de 2019 (estatutaris fixes) a l'Àrea A observem que han obtingut promoció interna un 62,5% (36,51) de dones per un 37,5% (21,88) d'homes. A l'Àrea B, les dades són d'un 84,5% (121,41) de dones per un 15,5% (22,33) d'homes. A l'Àrea C1, les xifres són d'un 78,8% (428,16) de dones per un 21,2% (115,16) d'homes. A l'Àrea C2, les dades són 80,3% (1.776,10) de dones per un 19,7% (436,60) d'homes. Finalment, pel que fa a l'Àrea E, les dades són d'un 17,3% (103,76) de dones per un 82,7% (496,65) d'homes. Els totals del Grup són un 69,3% (2.465,93) de dones per un 30,7% (1.092,61) d'homes.

D'altra banda, pel que fa a les promocions internes iniciades durant l'any 2019, a l'Àrea A, les dades són 0,0% (0) de dones i un 100% (1) d'homes. A l'Àrea B, les dades són un 64,7% (22) de dones per un 35,3% (12) d'homes. A l'Àrea C1, les dades són d'un 78,2% de dones (61) per un 21,8% (17) d'homes. A l'Àrea C2, les dades són un 34,6% (71) de dones per un 65,4% (134) d'homes. Els totals del Grup són un 48,4% (154) de dones per un 51,6% d'homes (164).

## Mobilitat voluntària permanent a l'atenció primària de salut

- La mobilitat voluntària permanent a l'atenció primària de salut es constitueix en una borsa de treball oberta per al personal d'aquest àmbit assistencial que permet als i les professionals canviar de lloc de feina de forma definitiva, com si es tractés d'un concurs de trasllat.

- Vistes les dades de les persones inscrites agrupades en tres grups, segons les seves categories professionals (facultatives i facultatius, diplomades i diplomats sanitaris, i gestió i serveis), i les de les persones adjudicatàries, s'observa que aquestes són pràcticament idèntiques en els percentatges. És per això que no es pot concloure cap biaix de gènere en aquest procés.

## Formació en lideratge femení

- L'Institut Català de la Salut ha desplegat durant l'any 2019 la prova pilot d'un programa estratègic per potenciar la funció directiva entre el col·lectiu mèdic femení.

- Inicialment el programa es va posar a l'abast del col·lectiu mèdic d'hospitals de l'Institut Català de la Salut donat que és aquí on, des de la perspectiva de gènere i des de l'àmbit de les promocions i de la carrera professional, es va identificar la necessitat d'impulsar el col·lectiu mèdic femení cap a funcions de lideratge i gestió, tant d'equips com de projectes (transversals, estratègics, de millora...).

- La prova pilot ha estat exclusiva per a 24 participants, tot i que es va fer un procés i una convocatòria oberta a totes les persones que poguessin estar-hi interessades. Les participants havien de reunir el requisit de ser personal mèdic que es trobés en situació de poder ocupar una

plaça de cap de servei o de secció dintre del seu hospital. Es va comptar amb el suport i l'ajut de 6 mentores.

• Més enllà del fet que en els processos de selecció sempre es prioritza la millor persona candidata, amb independència del gènere, el cert és que amb la finalitat de potenciar les polítiques d'igualtat dins l'organització s'ha volgut impulsar una formació específica en lideratge per al col·lectiu femení a fi d'apropar la funció directiva a totes les persones amb talent i potencial de creixement dins l'organització, amb independència del seu gènere.

• Per tant, el projecte interrelaciona tres nivells estratègics per a l'organització:

• **Nivell directiu:** per tal de facilitar que les persones amb talent i potencial de creixement dins l'empresa disposin de les eines, dels recursos i de les tècniques necessàries per afavorir les seves potencialitats en el lideratge i en la gestió, tant d'equips com de projectes.

• **Nivell de gènere:** per tal de facilitar que el col·lectiu mèdic femení canalitzi el seu potencial de creixement cap a responsabilitats de lideratge i de gestió.

• **Nivell de recursos humans:** per tal d'apostar pel talent existent mitjançant el suport a les promocions femenines cap a llocs de comandament: caps de servei, caps d'unitat, caps d'àrea, etc., amb un model que instaura l'ajut en la formació per part de formadores, tutores i mentores internes expertes en la gestió del coneixement i transmissores dels valors corporatius, i de les maneres de fer de l'ICS.

## Diccionari de competències

• L'ICS publicarà properament un nou Diccionari de competències. El document s'adapta amb l'objectiu de modernitzar-lo tenint en compte aspectes que no hi apareixien i que, en ocasions, no preveïen la diversitat de gènere del personal de l'ICS. Alguns dels canvis més significatius són la inclusió del concepte de promoció professional en situació d'igualtat de gènere, el respecte a la diversitat, el foment del bon ús del temps o la cura en expressions amb connotació de gènere.

• També s'hi incorporen estils de conducta que fins ara no es tenien en consideració, com l'empatia, la col·laboració, la cooperació o la cocreació i que, habitualment, s'associen a estils de lideratge femenins.

• El Diccionari de competències engloba un conjunt de característiques personals (habilitats, coneixements, personalitat, valors, motius...), que es mostren a través de comportaments observables i que estan relacionades amb un acompliment excel·lent d'un lloc de treball. La revisió del Diccionari tindrà impacte en tots els processos fixos i temporals de selecció i d'avaluació del personal.

• Aquestes característiques es tindran en compte en tots els processos de selecció de l'ICS, fixos i temporals, i de desenvolupament. Engloben competències corporatives (adequació al canvi i flexibilitat, orientació al servei, treball en equip i cooperació, compromís amb l'ICS) i competències genèriques (capacitat resolutiva i presa de decisions, efectivitat i assoliment de resultats, millora i aprenentatge permanent, planificació, organització i prioritització, comunicació i persuasió, gestió d'emocions, visió global, desenvolupament de persones i equips, direcció de persones i equips, pensament estratègic i lideratge).

• Després de l'anàlisi amb visió de gènere es modificaran 15 d'aquestes competències i, en concret, les que es veuran canviades de manera més profunda són quatre de les competències transversals (adequació al canvi, treball en equip, compromís amb l'ICS i orientació al servei) i quatre relacionades amb llocs de comandament.

## Riscos laborals. Accidentabilitat i assetjament laboral

• Durant l'any 2019, es van produir *in itinere* a l'atenció primària de salut 240 baixes, 39 corresponents a homes i 201 corresponents a dones; als hospitals el total va ser de 264 accidents, 56 corresponents a homes i 208 corresponents a dones. Aquestes dades donen un total a l'ICS de 504 accidents *in itinere*, 95 corresponents a homes i 409 corresponents a dones.

• Durant el mateix exercici, i pel que fa accidents a la feina, a l'atenció primària de salut es van produir 833 ac-

cidents, 147 corresponents a homes i 686 corresponents a dones. Pel que fa als hospitals, el total va ser de 1.897, 444 corresponents a homes i 1.453 a dones. Les xifres totals de l'ICS són, doncs, de 2.730 accidents a la feina, 591 dels quals corresponen a homes i 2.139, a dones.

● Les xifres totals d'accidents, tant *in itinere* com a la feina són, l'any 2019, de 3.234 accidents: 686 corresponent a homes i 2.548 a dones. Aquestes dades presenten una disminució respecte de l'any 2018, en què es va produir un total de 3.538 accidents, 716 corresponents a homes i 2.822 a dones.

● En relació amb els casos d'assetjament sexual, durant l'any 2019 es va produir un cas a la DAP Camp de Tarragona. Durant l'any 2018, es van reportar 3 casos (Hospital Universitari Joan XXIII de Tarragona, Gerència de Catalunya Central i DAP Girona). En aquest punt, cal assenyalar que davant l'escassetat de casos denunciats, des de fa uns anys l'Institut Català de la Salut ha deixat d'aplicar el seu *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina* per aplicar el propi de la Direcció General de Funció Pública. Es considerava que el fet que el procediment anés a càrrec d'un òrgan no adscrit a l'Institut Català de la Salut podria proporcionar a les persones que patissin una situació d'assetjament una percepció de

més garantia de la seva privadesa i confidencialitat, i, en conseqüència, facilitar les denúncies. Les dades, però, demostren que no ha estat així. També hi ha constància que no s'ha fet una comunicació intensiva de l'existència del Protocol. En qualsevol cas, caldrà adoptar les mesures escaients per tal que la no denúncia de casos no estigui motivada per la manca de coneixement de l'existència d'un procediment per a resoldre'ls.

El baix nombre de casos denunciats a l'ICS contrasta amb les dades de la darrera Enquesta de violència masclista de l'any 2016, del Departament d'Interior. Un total de 20.393 dones havien patit assetjament sexual o per raó de sexe a la feina a Catalunya: són gairebé el 12% dels casos de violència contra les dones per part de no parelles que es produeixen en l'àmbit laboral. I això que no tots els casos es denuncien!

[https://interior.gencat.cat/ca/el\\_departament/publicacions/seguretat/estudis-i-enquestes/enquesta\\_de\\_violencia\\_masclista/enquesta-de-violencia-masclista-2016/](https://interior.gencat.cat/ca/el_departament/publicacions/seguretat/estudis-i-enquestes/enquesta_de_violencia_masclista/enquesta-de-violencia-masclista-2016/)

● Ha estat aprovat el Protocol, de 12 de juliol de 2019, de l'Institut Català de la Salut relatiu a les actuacions, des de la perspectiva del treball social, per al tractament del personal en situació de violència masclista i/o intrafamiliar. Per a contribuir a la seva difusió s'han elaborat cartells que han estat penjats en els espais

**PLANTA CARA A LA VIOLÈNCIA MASCLISTA**

**SI TREBALLES A L'ICS, SOM AL TEU COSTAT**

Informa-te'n, consulta la teva agent d'igualtat o professional de treball social de referència.

Logos: Generalitat de Catalunya, Salut Institut Català de la Salut, A L'ICS iguals, Espanya, i el logo de l'ICS.

comuns dels centres i serveis (passadissos, sales de reunions, lavabos, ascensors, etc.).

[http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet\\_ics/media/upload/arxius/Recursos%20humans/IGUALTAT/140220\\_protocol-actuacions-per-al-tractament-del-perso-nal-de-lics-en-situacio-de-violencia-masclista-i-intrafamiliar.pdf](http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet_ics/media/upload/arxius/Recursos%20humans/IGUALTAT/140220_protocol-actuacions-per-al-tractament-del-perso-nal-de-lics-en-situacio-de-violencia-masclista-i-intrafamiliar.pdf)

## Infraestructures

● Pel que fa a les sales de lactància, cal assenyalar que a l'Àmbit Girona hi ha una sala als centres següents: CAP Ernest Lluch (Figueres), CAP J Masdevall (Figueres), CAP Montilivi (Girona) i CAP Tordera.

● A l'Hospital Vall d'Hebron, hi ha 5 sales de lactància a l'Hospital del Nen i de la Dona: una al semisoterrani, dues a la planta baixa, una a la segona planta i una a la setena.

● A la Gerència Territorial Metropolitana Nord i a la Catalunya Central no hi ha sales de lactància.

● A Terres de l'Ebre, hi ha sales de lactància al CAP L'Ampolla i al CAP Baix Ebre. En relació amb els canviadors, n'hi ha un al CAP El Temple de Tortosa, amb accés només per a dones; un al Consultori Tivenys de Tortosa, amb accés per a dones i homes; un al CAP Sant Carles (Alcanar), només amb accés per a dones; dos al CAP Ametlla de Mar, amb accés per a dones i homes; quatre al CAP Baix Ebre de Tortosa, només un d'ells amb accés per a dones i homes; dos al CAP Ulldecona, sense accés per a homes; un al CAP Amposta, amb accés per a dones i homes; un al CAP Mora la Nova, amb accés per a dones; un al CAP Sant Jaume d'Amposta, amb accés per a dones i homes; un al CAP Santa Bàrbara d'Amposta, amb accés només per a dones, un al CAP Flix, amb accés només per a dones; i dos al Consultori Riba-roja de Flix, amb accés per a dones i homes.

● A l'Hospital de Tortosa Verge de la Cinta, hi ha una sala de lactància a Nounats; i quatre canviadors, tres d'ells a Tocologia i un a Pediatria amb accés per a dones i homes.

● A l'Alt Pirineu i Aran no hi ha sales de lactància.

● Pel que fa a l'àmbit de Barcelona Ciutat hi ha sales de lactància als emplaçaments següents: Equip de Pediatria (EP) Drassanes, EP El Clot-Sant Martí, EP La Marina, EP Manso, EP Maragall, EP Pare Claret i EP Rio de Janeiro i al CAP Poblenou, CAP Chafarinas i al CAP Turó.

## Comunicació, llenguatge i imatge corporativa

● S'ha analitzat la situació actual dels continguts de la intranet corporativa d'ençà del mes de desembre de 2019 fins al mes d'abril de 2020, tot tenint en compte que des del mes de març d'enguany hi ha una absoluta prevalença de les notícies vinculades a la pandèmia de la COVID-19. S'han estudiat, en total, 146 articles, la majoria dels quals fan referència a la COVID-19, que s'han incorporat a la intranet corporativa. Han estat elaborats pel Govern de la Generalitat o pel Departament de Salut. La intranet no conté imatges.

● Pel que fa a la pàgina web de l'Institut Català de la Salut s'han analitzat, per al mateix període, un total de 195 articles. La pàgina web conté imatges.

● Els resultats, tant a la intranet com a la pàgina web, ens indiquen que majoritàriament s'utilitza el gènere masculí com a gènere neutre, i que cal millorar en l'aplicació del llenguatge no sexista. Així mateix, de vegades, quan es proporcionen dades, no es distribueixen per sexe i no es té en compte el sexe no binari. Per altra banda, en escassíssims supòsits, s'esmenta el col·lectiu LGTBI.

● Amb caràcter general, cal assenyalar que les imatges de la pàgina web de l'ICS reflecteixen la igualtat entre dones i homes. No s'ha apreciat en cap d'elles un contingut sexista. Tanmateix, no hi ha imatges corresponents al col·lectiu LGTBI. Sí que es reflecteix un equilibri pel que fa a l'edat. No obstant, són escasses les imatges de diferents ètnies, capacitats o models familiars.

● També s'ha realitzat un mostreig dels tuits de l'Institut Català de la Salut durant l'any 2019. De la seva anàlisi es dedueix que, en general, també hi ha una manca d'utilització del llenguatge inclusiu; en relació amb les imatges, no s'observa la visibilització de la dona en posicions de poder i en la presa de decisions; d'altra banda,

s'evidencia una manca de contingut i de dades disgregades per sexe; i, finalment, s'observa una carència de perspectiva de gènere en el contingut de les notícies.

## Sensibilització

● A la seu del Centre Corporatiu s'exposen periòdicament mostres procedents i cedides per l'Institut Català de les Dones: «Quin temps tenim? L'organització de la vida quotidiana»; «Dona i discapacitat»; «Dona i ciència»; «Violència masclista en la parella: desmuntem mites?»; «De l'ombra a la llum»; «A tu també et pot passar»; «Els feminismes de Feminal»; «Amparo Poch y Gascón, el compromís d'una dona lliure». També s'han exposat «Dones sense límits», de la fundació ASENDI, i «Imatges per pensar», de l'Observatori de les Dones en els Mitjans de Comunicació. Aquestes mostres són una mesura de visibilització i sensibilització en matèria de gènere i igualtat.

● També amb caràcter periòdic, especialment amb motiu del Dia Internacional de les Dones i del Dia Internacional contra la Violència vers les Dones, se celebren conferències al Centre Corporatiu adreçades a tot el personal: «Beneficis socials i econòmics d'una nova organització del temps», impartida per la doctora Sara Berbel i Sánchez; «Diferències comunicatives entre homes i dones: com es traslladen a l'àmbit professional?», impartida per la doctora Estrella Montolio Duran; «Salut i Treball des d'una mirada de gènere», impartida per la doctora Lucía Artazcoz Lazcano; «Les arrels de la violència masclista, una nova perspectiva», a càrrec de la doctora Cristina Sánchez Miret; «Una nova masculinitat per a un món igualitari», a càrrec de Ritxar Bacete...

● Les enquestes d'avaluació de les conferències mostren un alt nivell de satisfacció per part de les persones assistents.

● Així mateix, s'han celebrats dos cinefòrums sobre les pel·lícules *Bagdad Cafè* i *Te doy mis ojos*; i un concurs fotogràfic: A l'ICS Iguals.

● Cada Sant Jordi, des del Grup d'Igualtat de l'ICS, es fan recomanacions de llibres al voltant de la igualtat i la perspectiva de gènere, amb diversitat d'autoria i estils, que es comuniquen a través de la intranet corporativa i de les intranets territorials.

● El 20 de novembre de 2019 es va celebrar, al CCCB, la I Jornada sobre l'Abordatge i la Sensibilització respecte de la Violència Masclista, «Violència masclista. Avançant en la resposta», adreçada a l'entorn sanitari.

● També, durant la setmana de commemoració del Dia Mundial per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones 2019, l'ICS va plantejar l'abordatge de la violència masclista a la consulta de l'atenció primària, com a tema central a les seves xarxes socials: què passa quan aquests casos s'han d'abordar des de l'atenció primària de salut? Quins reptes es plantejgen? Per apropar aquesta problemàtica des de tots els angles, es va comptar amb la col·laboració de Pilar Babi, facultativa especialista en medicina familiar i comunitària de la Direcció d'Atenció Primària de Barcelona de l'ICS.

● Pel que fa a l'atenció a Urgències, s'està treballant en una formació basada en el model Clínic, amb la voluntat de millorar en la prevenció, en la detecció de casos, i en l'atenció i derivació de la persona agredida cap al recurs més adient. El Model clínic d'atenció integral a la violència sexual és un model d'atenció en la urgència i en el seguiment, en el qual participa un equip multidisciplinari amb diferents professionals i nivells assistencials. El Programa garanteix posar la víctima al centre de l'atenció, oferint-li acompanyament respecte a les seves decisions i evitant la revictimització secundària.

● El lideratge femení en la recerca sanitària també va ser un tema central durant una setmana, a principis del mes de febrer de 2020, a les xarxes socials de l'ICS. Només un 28 % dels investigadors científics a escala internacional són dones, segons la UNESCO. A més, encara que cada cop hi ha més noies que decideixen optar per carreres científiques i tecnològiques, continua havent-hi una barrera perquè les dones accedeixin a càrrecs de lideratge en projectes d'investigació. Amb la voluntat de revertir aquesta situació i d'apoderar les dones i les nenes, l'11 de febrer se celebra el Dia Internacional de les Dones i les Nenes en la Ciència —tot i que cada dia hauria de ser l'11 de febrer, per tal de fer ben visibles els noms de les dones científiques que segueixen exercint la seva feina en l'anonimat i que tenen un paper decisiu en l'avenç de la ciència i del món on vivim.



# DISSENY, IMPLEMENTACIÓ, SEGUIMENT I AVALUACIÓ



- ◉ S'ha seguit l'estructura dissenyada per al I Pla d'igualtat amb els canvis necessaris que l'experiència d'aquests anys han aconsellat, atès que la metodologia emprada ha mostrat la seva utilitat.
- ◉ El Pla recull la declaració de principis dictada per la Direcció Gerència de l'ICS, concretada en les «**12 mesures per avançar en la igualtat efectiva a l'ICS**», que s'incorporen a les diferents àrees d'actuació que s'hi preveuen.
- ◉ Tot seguit, s'indiquen els tres objectius genèrics del Pla, es detallen els deu objectius específics i se'n concreta l'àmbit d'aplicació, i s'estableixen les 7 àrees d'actuació.
- ◉ Amb caràcter previ al desplegament de cadascuna de les àrees d'actuació, s'ha considerat oportú incorporar un petit dossier sobre «Conceptes i consideracions» en relació amb les matèries que s'hi aborden i que han servit de base per a la fixació de les accions que caldrà desenvolupar.
- ◉ Cadascuna de les àrees d'actuació incorpora un o més objectius específics, continua amb una part expositiva de la situació i es concreten les línies estratègiques i les accions a desenvolupar per tal d'assolir-los.
- ◉ Finalment, es procedeix a la fixació dels indicadors per àrees d'actuació, dels mecanismes per a l'obtenció de les dades, i a la designació de l'òrgan o òrgans responsables d'execució de les mesures previstes en el Pla.
- ◉ La definició i l'impuls de les mesures que es consideren en el Pla, adreçades a avançar en la consecució

de la igualtat efectiva entre dones i homes, exigeixen la implicació de tots els òrgans directius de l'ICS i de la Comissió d'Igualtat mateixa. Així mateix, el diàleg, la cooperació i la corresponsabilitat de les persones que s'inclouen en el seu àmbit d'aplicació es consideren indispensables per a la implantació, manteniment i desenvolupament de les mesures i l'acompliment dels objectius.

● El seguiment del Pla és el procés que comprèn la seva actualització i l'anàlisi continuada de la informació necessària a fi de verificar l'acompliment efectiu de les accions i els objectius proposats, de detectar àrees de millora i de procedir als reajustaments oportuns en la planificació.

● A tal efecte, durant la vigència del Pla s'aniran realitzant les accions programades així com els informes anuals de seguiment. Aquests seran elaborats per la Direcció de Persones i analitzats per la Comissió d'Igualtat, a l'efecte de proposar les mesures pertinents que es derivin del seu contingut, a fi d'assolir els objectius establerts pel Pla. Els informes de seguiment seran difosos a través de les intranets de l'Institut Català de la Salut.

● La implantació consistirà en l'execució de cadascuna de les mesures. Per a això serà necessari identificar les necessitats per a la consecució dels objectius marcats i definir els procediments necessaris.

● L'avaluació es durà a terme mitjançant informes anuals que contindran l'anàlisi del procés d'implantació desenvolupat i les dades actualitzades de cadascuna de les àrees d'actuació; la comprovació dels resultats obtinguts, per tal conèixer el grau de consecució dels objectius i les accions definides al Pla a través de l'anàlisi dels indicadors de seguiment previstos, i les propostes d'adaptació per tal d'atendre les noves necessitats o per donar resposta a les ja identificades. S'incorporen indicadors de dues tipologies. D'una banda, els indicadors d'activitat valoren la posada en pràctica de les diferents accions i, de l'altra, els indicadors d'impacte valoren si les mesures aplicades han tingut efectes positius, neutres o negatius, sobre les necessitats detectades.

● La Comissió d'Igualtat de l'Institut Català de la Salut es constitueix en Comissió de Seguiment i d'Avaluació del Pla d'Igualtat. Entre les seves funcions, li correspondrà elaborar, si escau, informes i propostes d'adequació de les accions i indicadors establerts o, en el seu cas, la incorporació de nous, conforme la situació existent. La Comissió de Seguiment i d'Avaluació es reunirà en sessió ordinària cada sis mesos. Si escau, i a fi d'assentar les bases del procés, durant el primer any d'ençà l'aprovació del Pla, la Comissió de Seguiment i d'Avaluació podrà reunir-se quadrimestralment.

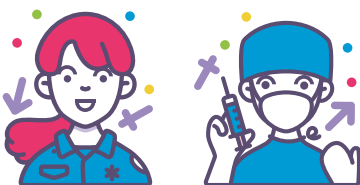
● També procedirà a elaborar una avaluació final, prèvia a l'elaboració del següent Pla d'Igualtat, a fi de conèixer els avenços aconseguits en matèria d'igualtat, així com detectar aquells aspectes que seria convenient d'introduir en el nou Pla.

● Els objectius de l'avaluació final serien conèixer el grau d'acompliment del Pla d'Igualtat; analitzar el seu procés d'implantació i recavar dades actualitzades sobre les mesures desenvolupades; valorar l'adequació de recursos, metodologies i procediments posats en marxa durant el procés d'implantació; identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat entre dones i homes; i establir un nou diagnòstic que permeti comparar tant la situació final com la de partida, amb dades actualitzades. Aquest diagnòstic serà la base per a la redacció del nou Pla.

# LES 12 MESURES PER A AVANÇAR EN LA IGUALTAT EFECTIVA A L'ICS

**1 Formació en lideratge femení.** Es tracta de seguir desplegant el Programa d'Expertesa Universitària en Lideratge Femení, que és el primer programa d'aquestes característiques a l'àmbit públic, i que està adreçat a dones metgesses especialistes d'hospitals. L'objectiu principal és potenciar les seves habilitats i fomentar l'accés a càrrecs de responsabilitat dels seus centres. El programa preveu mentories de directives de l'ICS, que acompanyen les participants en el procés de capacitat.

**2 Revisió dels barems i del Diccionari de competències per accedir a llocs de comandament.** S'hi inclouran aspectes que vetllin per una igualtat real i no penalitzin les persones, majoritàriament dones, que durant l'època de maternitat i criança poden dur a terme menys tasques de docència, recerca o formació. Es revisarà l'actual Diccionari de competències perquè incorpori la perspectiva de gènere i doni més pes a qüestions de lideratge femení i funcions de coordinació. El Diccionari de competències detalla les diverses capacitats que s'avaluen segons la categoria i àmbit professional del lloc de treball.



### **3 Promoció de les tècniques de selecció neutres.**

Se seguirà fomentant que en els processos de selecció s'ometi la informació personal a fi de facilitar la presa de decisions sense biaix de gènere, com, per exemple, que els currículums s'anonimitzin. També s'estarà atent a la composició dels tribunals de selecció per a assegurar la presència equilibrada de dones i homes.

### **4 Revisió de les descripcions dels llocs de treball.**

Es dissenyaran els llocs de treball nous que trenquin amb les barreres de gènere que hi puguin haver. Es revisaran els llocs ja existents per detectar possibles enfocaments obsolets amb la realitat actual.

### **5 Teletreball.**

L'ICS constata que poden haver-hi professionals sanitaris que, sovint, demanin una reducció horària per conciliar. Determinades tasques de la seva jornada laboral les podrien desenvolupar al seu domicili, sense la necessitat de reduir la jornada i no tenir una disminució salarial. Per aquest motiu, l'organització estendrà el Pla de teletreball a l'atenció primària per fomentar l'autoorganització dels i de les professionals i trencar amb la bretxa salarial.

### **6 Limitació de reunions de gestió a les 16 h.**

S'impulsarà un canvi en la metodologia de les reunions. Hi ha trobades que poden programar-se de manera que no interfereixin en horaris compatibles amb la compaginació de la vida personal i laboral. Per tant, sempre que sigui possible, es limitaran les reunions fins a les 16 h i es promourà un ritme laboral que s'adeqüi als horaris europeus. També, sempre que no sigui indispensable, es promourà que no s'enviïn correus electrònics i missatges de text fora de l'horari laboral (cap de setmana inclòs). Aquesta acció s'alinea amb les recomanacions del Consell Assessor per a la Reforma Horària, per avançar en la implantació d'uns horaris més racionals per a la ciutadania, les empreses i les institucions.

[https://presidencia.gencat.cat/ca/ambits\\_d\\_actuacio/consells-assessors/reforma\\_horaria/](https://presidencia.gencat.cat/ca/ambits_d_actuacio/consells-assessors/reforma_horaria/)

### **7 Flexibilització d'horaris laborals.**

Es tracta de trencar amb les dinàmiques rígides d'horaris i permetre una flexibilització real respectant, alhora, les necessitats dels equips professionals i fomentant uns horaris més racionals.

### **8 Conciliació.**

Es crearà un grup de treball sobre mesures de conciliació i corresponsabilitat derivades de la Mesa Sectorial on es treballarà la revisió dels permisos i de les llicències actuals. Per exemple, es valorarà la possibilitat d'acollir-se a una «baixa per cura d'infant activa» en què els i les professionals puguin anar al lloc de treball si ho consideren necessari i que, a posteriori, puguin recuperar aquest dia al final de la seva baixa.

### **9 Perspectiva de gènere en els òrgans de participació de l'ICS (dels i les professionals i la ciutadania).**

S'introduirà en els programes assistencials d'expertesa (els PADEICS) una nova línia d'actuació que tindrà en compte el vessant de gènere des del punt de vista transversal. Per exemple, que s'incloguin en els protocols sanitaris les diferències biològiques i simptomatològiques entre dones i homes.

### **10 Creació d'un informe periòdic sobre gènere.**

L'ICS crearà un grup de treball que reculli indicadors rellevants en qüestions de gènere, detecti àrees de millora dins l'organització, i publiqui els resultats de forma periòdica.

### **11 Mediació en casos de desigualtat de gènere.**

Els i les referents d'igualtat faran de mediadors i medidores, a cada territori i, amb caràcter independent, on hi hagi conflictes de desigualtat de gènere. Tindran la capacitat de resoldre cada cas amb actuacions concretes, si són necessàries.

### **12 Sensibilització.**

Es promourà la visibilització de les accions que vetllen per la igualtat de gènere efectiva a tots els nivells dins l'organització. També es fomentarà la formació en comunicació per a les dones que poden accedir a càrrecs.

# OBJECTIUS GENÈRICS DEL PLA D'IGUALTAT



⊙ **S'avançarà en la igualtat de tracte i d'oportunitats a fi d'aconseguir l'eliminació real de qualsevol tipus de discriminació dins l'organització entre dones i homes**, més enllà, si escau, dels requeriments legals establerts en aquesta matèria.

⊙ **Es promouran els canvis estructurals i culturals necessaris en l'organització a fi d'assolir una distribució igualitària, justa i equitativa dels recursos, del treball i del temps disponible** (tant en l'àmbit personal, vinculat a la conciliació i a la corresponsabilitat, com en l'àmbit professional, vinculat a la formació, a la recerca, a la docència i als usos del temps) entre totes les persones que en formen part i que, alhora, impliquin el seu reconeixement professional.

⊙ **S'establiran mesures per evitar i, si és el cas, corregir situacions d'assetjament (moral, psicològic, sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere)** que puguin patir les persones que presten els seus serveis a l'ICS, i per garantir la seva assistència i la protecció.

# OBJECTIUS ESPECÍFICS DEL PLA D'IGUALTAT

- Consolidar les polítiques d'igualtat efectiva entre dones i homes amb l'adopció de les mesures organitzatives necessàries, comptant amb la participació de tots els col·lectius professionals.

- Implementar una política retributiva que vetlli per la igualtat entre homes i dones, eliminant la bretxa salarial.

- Aconseguir les condicions de treball adequades per tal que tant homes com dones puguin desenvolupar una bona feina, evitant l'aparició de factors de risc.

- Promoure i implementar la perspectiva de gènere en la gestió de les persones treballadores de l'Institut Català de la Salut, fent especial èmfasi en el disseny dels processos relatius a l'accés, la selecció, la formació, la promoció, la recerca, la docència i el desenvolupament professional, basats en la gestió del talent.

- Promoure i implementar, innovant en els usos del temps, mesures adreçades a fer realitat la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, que facilitin la compatibilitat de les funcions de maternitat i paternitat i custòdia de la salut, tant d'infants com de gent



gran, a fi d'impulsar, en el marc de la corresponsabilitat, l'alliberament de les dones de la càrrega que suporten de forma desequilibrada respecte dels homes en aquests àmbits.

- Promoure, mitjançant campanyes de sensibilització vers la corresponsabilitat, l'eliminació dels rols socials i dels estereotips en funció del sexe sobre els quals es basa la desigualtat entre dones i homes i amb els quals s'assigna a les dones la responsabilitat de l'àmbit domèstic i als homes la de l'àmbit públic, amb una inequitable valoració i reconeixement.

- La planificació i les actuacions del Servei de Prevenció relacionades amb la seguretat, la prevenció i la vigilància de la salut del personal incorporaran en tots els casos la perspectiva de gènere.

- Es difondran i implementaran mesures igualitàries adreçades a evitar i, en el seu cas, corregir, si escau disciplinàriament, situacions d'assetjament (psicològic, sexual i per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere) que puguin patir les persones que presten els seus serveis a l'ICS.

- S'aplicaran els procediments previstos, en l'àmbit laboral, per garantir l'assistència i la protecció de les víctimes de violència de gènere (psicològica, sexual i per raó de gènere, orientació sexual o identitat de gènere) a través de l'orientació, el suport i l'ajut davant d'aquesta xacra.

- Es promourà que totes les eines i materials de comunicació de l'Institut Català de la Salut, ja siguin escrits o audiovisuals, utilitzin un llenguatge no sexista i representin de forma equilibrada el gènere, la diversitat cultural, l'edat, el físic, la raça, l'orientació sexual, els models familiars... de les persones que integren l'organització i la societat en general.

# 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.

## ÀREES D'ACTUACIÓ

- 1 Cultura institucional i mesures organitzatives.
- 2 Política i estructura retributiva i condicions laborals.
- 3 Implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de persones (accés, selecció, promoció i desenvolupament professional).
- 4 Conciliació de la vida personal, familiar i professional i promoció de la corresponsabilitat.
- 5 Prevenció de riscos laborals i vigilància de la salut.
- 6 Prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual, i de la violència masclista, amb especial atenció al col·lectiu LGTBI.
- 7 Llenguatge, comunicació, i imatge corporativa.



# CONCEPTES I CONSIDERACIONS PRÈVIES EN RELACIÓ AMB LES ÀREES D'ACTUACIÓ

## LES CONDICIONS LABORALS

Malgrat els avenços significatius que s'han produït al llarg de les darreres dècades en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral, les previsions de futur són decebedores. Segons l'informe del Fòrum Econòmic Mundial, publicat el 2016, assolir la igualtat de gènere podria encara endarrerir-se prop de dos-cents cinquanta-set anys. El darrer informe d'aquest organisme data de l'any 2020.



<https://observatorioviolencia.org/brecha-global-de-genero-reporte-2020/#:~:text=El%20Foro%20Econ%C3%B3mico%20Mundial%20%2DFEM,educativos%2C%20salud%20y%20empoderamiento%20pol%C3%ADtico.>

La desigualtat persisteix en les menors taxes d'ocupació de les dones respecte als homes, en la segregació ocupacional, en les majors dificultats per desenvolupar una carrera professional i per accedir a llocs de responsabilitat i decisió o, entre d'altres, en les diferències salarials entre dones i homes, fins i tot, quan realitzen feines d'igual valor.

Amb caràcter general, s'entenen com a condicions laborals totes aquelles en què es troba un treballador o treballadora mentre desenvolupa el seu treball, és a dir, jornada, retribució, horari, categoria professional, funcions, etc. Es pot dir que les condicions de treball estan compostes per diversos conceptes, com són les condicions físiques en què es realitza l'activitat (il·luminació, comoditats, tipus d'estris i de maquinària, uniformes...), les condicions mediambientals (contaminació, temperatura...) i les condicions organitzatives (durada de la jornada laboral, distribució del treball, descansos, vacances, permisos, formació, recerca...).

Cal tenir en compte, també, que les condicions laborals van més enllà del sou i dels horaris de treball: unes condicions adequades faciliten que es faci una bona feina i eviten l'aparició de factors de risc.

## EL TELETREBALL

El teletreball és una modalitat d'organització i d'execució del treball en què una part de les funcions i prestacions de serveis es realitza de manera no presencial, és a dir, a distància, mitjançant l'ús de les noves tecnologies de la informació i la comunicació, per donar resposta temporalment a necessitats, sobretot, de conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar, però també en casos d'emergència i necessitat. (Un exemple molt recent el tenim en el cas de la pandèmia de la COVID-19).

Treballar des de casa pot ser tot un risc que porti les dones a fer un pas enrere en la seva conquesta d'igualtat. Es corre el perill, segon un estudi de la UOC (*Resistance in Teleworking. Tactics and Subjectivity in Female Teleworkers*), guardonat amb el Best Critical Paper Award en l'Annual Meeting of the Academy of Management 2018, que les TIC es converteixen en un

mecanisme més de reproducció de la diferenciació tradicional entre els rols de gènere i, per tant, d'aprofundiment en la divisòria que separa homes i dones en la qüestió de la conciliació.

Per evitar aquest possible escenari, cal insistir en la importància de continuar treballant entre tots i totes en un model laboral paritari. Les TIC, en general, i el teletreball, en particular, obliguen a fer nous aprenentatges i ofereixen l'oportunitat d'un nou model d'organització laboral. Perquè es produeixin aquests canvis profunds en els àmbits social i laboral cal que persones, col·lectius, administracions i poders públics i econòmics col·laborin.

D'altra banda, també hi ha la possibilitat que l'ús de pràctiques de treball flexibles perjudiqui el progrés professional. Això passa, sobretot, quan els i les caps, o les persones supervidores atribueixen l'ús del treball flexible a l'interès de l'empleat o de l'empleada per acomodar la seva vida personal i professional. En canvi, si totes aquestes persones pensen que l'empleat o l'empleada fa servir el treball flexible per millorar la seva productivitat, llavors no hi ha efectes negatius sobre la carrera professional. És probable que, ateses les creences que prevalen en la nostra societat, aquestes persones tendeixin a pensar que les dones fan servir el teletreball per conciliar i que els homes el fan servir per ser més productius, la qual cosa generaria menys recomanacions d'aquestes persones responsables perquè s'augmenti el salari i es millori la posició professional de les teletreballadores.

L'estudi també revela que una correcta integració laboral del teletreball aconsegueix un equilibri més bo entre la vida familiar, laboral i personal i, en conseqüència, un increment de la qualitat de vida del treballador i de la treballadora i una productivitat laboral més gran. Perquè el teletreball funcioni i es pugui implantar eficientment en les organitzacions, cal una cultura organitzacional que avaluï els seus treballadors i treballadores per objectius i que hi dipositi la màxima confiança.

<https://journals.aom.org/doi/abs/10.5465/AMBPP.2018.272>

Un informe elaborat per l'Institut de la Dona durant el mes de maig de 2020, sobre «La perspectiva de gènere, essencial en la resposta a la COVID-19», assenyala que

el teletreball es pot transformar en un parany. Sense posar en dubte que el teletreball s'ha convertit en una solució per mantenir l'activitat de forma segura durant el confinament, l'informe assenyala que moltes dones han hagut de deixar de treballar o hauran de fer-ho, per tenir cura de menors o majors dependents a causa del tancament de les escoles i dels centres de dia.

Però l'Institut de la Dona, parlant sobre el teletreball, crida l'atenció sobre la sobrecàrrega que pot suposar per a les dones compatibilitzar-lo amb la cura de la casa i de la família, si no hi ha corresponsabilitat a les llars o, en el cas de les famílies monoparentals, un 82% de les quals són encapçalades per dones.

El cert és que la manca de corresponsabilitat és producte d'una cultura i no es modifica de la nit al dia. El que sí que ha provocat la crisi, i l'estat d'alarma, ha estat que el problema d'aquest desequilibri s'hagi fet molt més evident.

En moltes llars, amb la presència dels dos progenitors a casa, pot ser que hi hagi una correcció momentània en la redistribució de les tasques domèstiques i de la cura de menors, però això no suposa que les dones en deixin de ser les principals responsables. Quan la situació es normalitzi, si no es tenen en compte factors de correcció això no suposarà un avenç real sinó una consolidació del desequilibri.

[http://www.inmujer.es/disenio/novedades/IMPACTO\\_DE\\_GENERO\\_DEL\\_COVID\\_19\\_\(uv\).pdf](http://www.inmujer.es/disenio/novedades/IMPACTO_DE_GENERO_DEL_COVID_19_(uv).pdf)

## La situació del teletreball a l'Estat espanyol

La publicació de tres interessants estudis i estadístiques d'índole europea focalitzats en el teletreball confirmen, fins abans de la pandèmia de la COVID-19, l'absolut fracàs d'aquesta manera de treballar a l'Estat espanyol. Es tracta de les publicacions *Deep View* (elaborada per Notus-asr i finançada per la Unió Europea), *Telework and ICT-based mobile work* (Eurofound) i *How usual is it to work from home?* (Eurostat) que, en conjunció amb les dades que publiquen periòdicament l'INE i el Ministeri de Treball, descriuen a la perfecció la realitat del teletreball a l'Estat.

<https://www.deepview-eu.org/>

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/report/2020/telework-and-ict-based-mobile-work-flexible-working-in-the-digital-age>

<https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200206-1>

En ple 2020 (abans de l'estat d'alarma provocat per la pandèmia de la COVID-19, que ha comportat que 10.000.000 de treballadors i treballadores fessin teletreball), tot i que gairebé el 100% de les empreses estatals disposaven de connexió a Internet i que tres de cada quatre posaven a disposició dels seus empleats i empleades dispositius amb una connexió mòbil, només entre el 4% i el 4,5% de les persones treballadores tenia l'opció de treballar habitualment des de fora del seu centre de treball i un 8,4% ho feia esporàdicament. Vist des de l'altre extrem: nou de cada deu treballadors i treballadores de l'Estat mai podien optar per treballar des de casa. Com es podria esperar, aquest desinterès pel teletreball se substancia en la negociació dels convenis col·lectius: poc més del 3% dels acords laborals signats el darrer lustre contenen clàusules sobre teletreball, que afectarien menys del 10% dels treballadors i treballadores.

Es tracta de xifres sens dubte molt escasses quan es comparen amb les dels nostres veïns europeus. La mitjana de teletreballadores i teletreballadors habituals a Europa dobla la de l'Estat espanyol, mentre que molts països nòrdics tripliquen les nostres xifres (per exemple: el 15% de les treballadores i treballadors dels Països Baixos teletreballa regularment).

Malgrat que es disposava de normativa, encara que aquesta no tingués el caràcter d'específica i fos insuficient, que permetria aplicar el teletreball, no se'n feia ús. L'article 13 de l'Estatut dels Treballadors en fa soma referència. Actualment, ja es disposa del Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància.

Paradoxalment, els països amb majors índexs de teletreball són precisament aquells que menys lleis promulguen en defensa de la conciliació. No les necessiten: per a ells, teletreballar per conciliar és considerat com una obligació lligada a la seva forma de concebre les relacions laborals. L'estudi *Deep View* que

esmentàvem, destaca la mala percepció que tenen els treballadors i les treballadores de l'Estat espanyol del teletreball, fins al punt de ser l'únic país on es constata una opinió negativa. El principal motiu de queixa gira sobre la seva concessió, en massa ocasions efectuada sota criteris poc professionals. Per exemple, atorgar-la a canvi de perllongar la jornada laboral o d'incrementar la disponibilitat horària, o com una mena de favor que s'ha de retornar més endavant.

En darrer terme, i no menys important, cal posar de manifest l'arrelada i tan poc beneficiosa tendència al presencialisme i al control visual de l'activitat. Una pràctica estretament vinculada amb la desconfiança cap al treballador i la treballadora i la seva capacitat d'autogestió.

Tanmateix, si per alguna cosa es caracteritzen aquells països on triomfa el teletreball és per desplegar una cultura de gestió laboral basada en la confiança i en la llibertat amb responsabilitat. Es tracta d'una concepció de les relacions laborals on la persona treballadora és autònoma per definició, on el seu acompliment està subjecte a objectius empresarials predefinitos, raonables i assolibles. Per descomptat, sense menysprear el control i la vigilància, però sempre sota un enfocament que prioritza el «fer-ho bé», sense tenir en compte «on ho fas». Aquesta és la clau, la raó fonamental que explica el fracàs fins ara del teletreball a l'Estat i per què no triomfarà fins que hi hagi un profund i radical canvi en la mentalitat laboral a l'Estat espanyol.

## La incidència de la pandèmia de la COVID-19

Segons l'estudi 'La productivitat de la feina i la conciliació laboral, 2020', d'EAE Business School, el 88% de les empreses a l'Estat espanyol ha implantat el teletreball, davant el 4%/4,5% que ho feia abans de la crisi de la COVID-19, o el 5%, si la mesura es duia a terme només una vegada a la setmana. Tots dos percentatges coincideixen amb la mitjana de la Unió Europea. No obstant això, un 14% utilitzava Internet en arribar a casa per seguir connectat per motius laborals.

[http://marketing.eae.es/prensa/\\_SRC\\_Productividad-Conciliacion.pdf](http://marketing.eae.es/prensa/_SRC_Productividad-Conciliacion.pdf)

## Dades del Centre d'Estudis d'Opinió sobre el teletreball. Maig de 2020

El 88% dels catalans i catalanes que han fet teletreball durant el confinament pel coronavirus l'avalaven com a fórmula de treball quan acabés l'estat d'alarma si bé en 61,4% considera que s'ha de compaginar amb feina presencial i un 26,6% vol seguir treballant a distància totalment. Així es desprèn de l'enquesta del Centre d'Estudis d'Opinió (CEO) sobre els usos del temps i el confinament que s'ha realitzat entre el 4 i el 15 de maig a 3.560 persones amb el mètode de mostreig anomenat *bola de neu*.

La majoria de les persones enquestades que estaven fent treball a distància durant el confinament asseguraven que era la primera vegada que ho feien. Un 47,6% deia que estava treballant les mateixes hores que treballava abans mentre que un 25,6% considerava que estava fent més hores. Sobre aquesta qüestió hi ha diferències segons el gènere perquè hi ha més dones que creuen que treballen més hores que no pas homes.

Són majoria les persones que avalen la continuïtat del teletreball combinat amb feina presencial i un 86,5% creu que les reunions telemàtiques s'hauran d'incorporar com una eina habitual de treball després del confinament. En condicions normals, és a dir amb les escoles obertes, les persones enquestades valoren positivament el teletreball ja que s'eviten desplaçaments, permet una vida més sostenible i una major conciliació familiar i amb el temps personal.

## Nova normativa en relació amb el teletreball

Com dèiem, ha estat aprovat el Reial decret llei 28/2020, de 22 de setembre, de treball a distància: aquell que es fa fora dels establiments i centres habituals de l'empresa, i del qual el teletreball n'és una subespècie que implica la prestació de serveis amb noves tecnologies.

En l'exposició de motius de la norma, s'indica que la situació de contracció del PIB, la taxa d'atur, la incertesa sobre l'evolució de la pandèmia, la retroalimentació d'aquests factors d'incertesa sobre els riscos i debilitats estructurals del mercat de treball espanyol, i la

salvaguarda dels drets i obligacions previstos en l'ordenament laboral, han fet necessari potenciar d'una manera ordenada, urgent i amb garanties l'ús del treball a distància.

[https://www.boe.es/boe\\_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf](https://www.boe.es/boe_catalan/dias/2020/09/23/pdfs/BOE-A-2020-11043-C.pdf)

D'altra banda, cal fer una especial referència al Reial decret llei 29/2020, de 29 de setembre, de mesures urgents en matèria de teletreball a les administracions públiques i de recursos humans en el Sistema Nacional de Salut per fer front a la crisi sanitària ocasionada per la COVID-19.

[https://www.boe.es/diario\\_boe/txt.php?lang=ca&id=BOE-A-2020-11415](https://www.boe.es/diario_boe/txt.php?lang=ca&id=BOE-A-2020-11415)

El text modifica l'Estatut bàsic de l'empleat públic introduint l'art. 47 bis que es dedica al teletreball. Es tracta d'una normativa bàsica que ha de ser desenvolupada per cada Administració i aprovada en cada Mesa de Negociació. Per això, caldrà estar amatents sobre l'abast de les mesures que puguin ser aprovades en el seu moment per Funció Pública a fi de conèixer si seran o no d'aplicació al personal estatutari.

En l'exposició de motius de la norma, s'explicita que es procedeix a regular amb caràcter bàsic la prestació de servei a distància mitjançant teletreball, fomentant així l'ús de les noves tecnologies de la informació i el desenvolupament de l'administració digital amb els consegüents avantatges tant per a les empleades i empleats públics, com per a l'administració i la societat en general. Entre altres, destaca la reducció del temps en desplaçaments, la sostenibilitat ambiental o la millora de la conciliació del desenvolupament professional amb la vida personal i familiar, respectant en tot cas els principis de transparència, igualtat entre dones i homes i la corresponsabilitat i el manteniment dels drets corresponents, com ara el dret a la intimitat o la desconexió digital, i prestant una especial atenció als deures en matèria de confidencialitat i protecció de dades.

Tanmateix, malgrat l'exposat, el teletreball no es configura ni com un dret dels treballadors i de les treballadores ni com una mesura de conciliació (no es té en compte la situació familiar de l'empleat o empleada

que el realitzi) sinó com una forma d'organització del treball per ser més eficients i aplicable només als llocs les funcions dels quals sigui possible exercir mitjançant aquesta modalitat. Molts llocs de treball de personal estatutari no seran susceptibles doncs, per la seva naturalesa assistencial, de ser realitzats en aquesta modalitat.

L'exercici del teletreball tindrà caràcter voluntari per a la treballadora o treballador, i haurà de compatibilitzar-se amb la modalitat presencial, prèvia autorització. També s'estableix que és l'administració qui ha de facilitar les eines a les persones que el realitzin.

Al nostre entendre, la incorporació del teletreball ha de comportar la revisió, amb perspectiva de gènere, de la relació de llocs de treball per identificar aquells que poden ser realitzats en part en aquesta modalitat, de manera que les persones que hi estiguin interessades en tinguin coneixement a l'hora de realitzar una mobilitat.

D'altra banda, ha estat publicat el Decret 77/2020, de 4 d'agost, pel qual es regula la prestació de serveis en la modalitat de teletreball per al personal al servei de l'Administració de la Generalitat de Catalunya i els seus organismes autònoms. La norma és aplicable al personal al servei de l'Administració de la Generalitat i dels seus organismes autònoms, amb excepció del personal docent, el personal estatutari dels serveis de salut, així com el personal dels cossos de Mossos d'Esquadra, Bombers i Agents Rurals i el personal que ocupa llocs de treball en centres penitenciaris i de justícia juvenil, els quals es regeixen per les seves normes, pactes o acords específics.

## TREBALL DOMÈSTIC I CURA DELS FILLS I FILLES

Segons l'Enquesta sobre els usos del temps i el confinament 2020, el 63,2% de les persones enquestades que viuen amb més d'una persona diuen que el repartiment del treball domèstic i familiar entre els membres de la llar no ha canviat amb el confinament. El 64,8% considera que tant habitualment com durant l'estat d'alarma les tasques domèstiques i familiars es realitzen de manera col·laborativa. Unes xifres, però, que

canvien segons el gènere. Així ho considera el 75,3% dels homes i el 54,2% de les dones.

Pel que fa a les responsabilitats escolars dels fills i filles durant el confinament hi hagut també diferències segons el gènere. El 50,8% de dones enquestades amb fills i filles han dit que se n'han ocupat en solitari i un 26,4%, que ha estat una tasca compartida amb la parella. En el cas dels homes, el 40,8% considera que ha estat una tasca compartida i el 29,1% pensava que se n'havien fet càrrec ells sols.

Quant a les relacions entre els membres de la família durant el confinament, la majoria de les persones enquestades creien que no havien canviat, ni amb els fills ni les filles, ni amb la parella. De fet, un 20,9% considerava que, fins i tot, ha millorat la relació amb els fills i filles. Després del confinament, la majoria, un 63,1%, creu que han de canviar els horaris i estan molt d'acord a compartir més temps amb la família.

<http://upceo.ceo.gencat.cat/wsceop/7608/Dossier%20de%20premsa%20-966.pdf>

## LA GESTIÓ DEL TALENT

El nou paradigma digital en el qual estem immersos, els valors de les noves generacions i els canvis en els processos són només alguns exemples d'aspectes que requeriran d'un esforç enorme per part de les organitzacions per poder comptar amb un equip i uns procediments prou flexibles per bregar amb tots aquests canvis, i els que vindran!

Les empreses i les organitzacions, actualment, es desenvolupen en un entorn d'incertesa on la innovació es fa imprescindible. Tenint en compte que la innovació es basa en la creativitat, i que la creativitat està en les persones, podem començar a comprendre la importància d'implantar una estratègia de gestió del talent coherent amb el Pla estratègic, els reptes i els objectius de l'organització. S'ha de canviar el paradigma i integrar noves eines de capacitació, en definitiva, cal crear una cultura del talent, en un marc que promogui i explori les capacitats i habilitats de cadascun dels i de les professionals.

Treballar en les polítiques de gestió del talent permetrà millorar la implicació, la fidelització, el compromís i, en definitiva, la motivació del capital humà de l'ICS. No es tracta només de la contractació de persones amb talent, sinó de gestionar-ho adequadament per generar talent organitzatiu. La motivació de la persona té impacte en la cohesió i el clima de l'equip i repercuteix de ple en l'organització. Sentir-se valorat i valorada incideix en el que es fa i en com es fa.

Alguns estudis reflecteixen que les empreses que inverteixen en el desenvolupament del seu talent fan una major retenció d'aquest, obtenen índexs de satisfacció superiors i, en última instància, són empreses millors: els resultats d'una empresa venen de la mà d'una gestió centrada en les persones, que són les que tenen el talent que es necessita.

La gestió del talent es tradueix en una millora en la productivitat, en l'eficiència i la qualitat dels processos, en la satisfacció de les persones i en el grau de compliment dels objectius. Però no hi podrà haver satisfacció de les persones sense aplicar la perspectiva de gènere de forma convençuda i rigorosa, amb caràcter general, i, pel que fa a l'ICS, de forma particular, per l'alt nivell de feminització de la seva plantilla.

<http://www.villafane.com/wp-content/uploads/2015/11/Cap-7-2014-La-revolucion-digital-del-talento-conenctado-Humannova.pdf>

### Les organitzacions necessiten talent però el talent no necessita organitzacions

Estem en un moment excepcional quant a la gestió del talent. Les generacions que accedeixen i accediran a llocs de treball base i de responsabilitat desafien les formes de gestió que coneixíem. Hem passat d'un treball de per vida a un treball per a un propòsit; de prioritzar una bona posició econòmica i trajectòria, a voler canviar el món i a buscar valors afins a l'hora de triar una empresa per treballar. De ser digital *adopters* a digital *innates*, i a ser capaços i capaces de treballar amb cinc pantalles al mateix temps. De «l'ordeno i mano» a esperar una actitud oberta i participativa, i a percebre la feina com una part integral de la vida.

Segons LinkedIn hi ha 4 tendències que estan canviant els llocs de treball:

⦿ Les **soft skills**: la creativitat, la comunicació, la col·laboració, etc.

⦿ La **flexibilitat laboral**: poder treballar on i quan vulguis.

⦿ Les **polítiques antiassetjament**: crear una cultura de respecte per tal de garantir un lloc de treball segur.

⦿ La **transparència en els salaris**: de ser un tabú parlar de salaris, a ser completament transparent. El que a priori ens xoca, ofereix molts avantatges: ajuda a assegurar que no hi ha discriminacions per gènere, raça o qualsevol tret demogràfic, i contribueix a crear una relació de més confiança amb l'empresa.

Tots aquests canvis fan que hàgim de veure amb un altre prisma les relacions de treball:

⦿ La **motivació**: afavorint l'autonomia i la llibertat.

⦿ La **retroacció (feedback)**: constant, per tal de sentir-nos valorats i valorades.

⦿ La **figura del i la líder**: el i la líder mentors (*coach*).

⦿ La **comunicació i l'escolta activa**: transversal i per sentir-nos part l'organització.

⦿ El **foment de les relacions humanes**: feina i vida privada es barregen.

⦿ El **salari emocional**: els diners són importants però no són el més important.

⦿ Les **estratègies de construcció de marca d'ocupador (employer branding)**: tant per crear una bona reputació com a empresa que contracta talent, com per mostrar el sentit de permanència, entre d'altres.

## EL SOSTRE DE VIDRE

Les treballadores troben unes barreres invisibles que els impedeixen travessar l'anomenat «sostre de vidre». Aquestes barreres, que obstaculitzen el seu desenvolupament professional, tenen a veure amb estereotips de gènere, pels quals no es valora de la mateixa manera ni la feina que fan, ni les capacitats, ni les qualitats personals per a l'exercici de llocs de responsabilitat respecte dels homes. A més, prejudicis sobre la disponibilitat de les treballadores, per ser les que en l'actualitat tenen més dificultats per conciliar la vida familiar i laboral, suposen moltes vegades de forma no manifesta un impediment real per a la promoció.

Es tracta, doncs, d'una barrera invisible, difícil de traspassar, que descriu un moment concret en la carrera professional d'una dona en el qual, en comptes de créixer per la seva preparació i experiència, s'estanca dins d'una estructura laboral, ofici o sector. En moltes ocasions, coincideix amb l'etapa de la seva vida en què decideix ser mare.

El terme, de l'original «*glass ceiling*», neix els anys 80 en un informe sobre dones executives publicat al Wall Street Journal, però s'ha estès a tot tipus d'ocupacions, la ciència o l'esport. No es tracta d'un obstacle legal sinó de prejudicis estesos per confiar a una dona un lloc de responsabilitat, pagar-li un salari i atorgar-li una categoria similar per les mateixes funcions al considerar que es conformaran amb menys, així com subtils pràctiques patriarcals del món dels negocis, com el tipus de reunions, el corporativisme masculí o l'amiguisme.

Hi ha nombrosos estereotips respecte al sexe femení que, al mateix temps, poden ser els causants d'aquesta limitació invisible. Per exemple, es diu que les dones són menys competitives i ambicioses que els homes, de manera que no negocien augmentos salarials. Potser sigui perquè no els interessa adquirir llocs amb major responsabilitat o perquè, simplement, no s'ho poden permetre donada la seva llarga llista de responsabilitats familiars.

## EL SÒL ENGANXÓS

El sòl o terra enganxós fa referència a les tasques de cura i vida familiar a les quals tradicionalment s'ha relegat les dones. Sortir d'aquest «espai natural», que segons el patriarcat els correspon, és un obstacle per al seu desenvolupament professional. Hi ha molta pressió dins la parella, la família i la societat per fer creure a les dones que són les principals responsables de la cura. El sentiment de culpa i les dobles jornades en dificulten la promoció professional, tal com està configurat el món empresarial masculí. Aquest concepte està relacionat amb el famós «equilibri» del treball en i fora de casa, tan complicat de mantenir per a moltes dones.

Així, aquest terme neix per les dificultats que pateix la dona al no poder dedicar temps extra a formar-se, o a anar a reunions empresarials perquè els seus compromisos o tasques familiars la condicionen. D'aquesta manera, no poden assumir majors càrregues a la feina. Aquest comportament femení també implica els homes donada, amb caràcter general, la seva manca de conciliació de la feina amb les seves obligacions familiars (en molts casos la treballadora produeix l'alliberament i la promoció de la resta de familiars), fent que la dona es vegi obligada a no progressar, havent de reduir la seva jornada a una de parcial o, fins i tot, a abandonar la feina.

## LA CONCILIACIÓ

### Dades estadístiques

El darrer informe sobre la igualtat de gènere realitzat per EIGE indica que, malgrat anar en la direcció correcta, la Unió Europea (UE) encara té molt camí per recórrer i que cal millorar per aconseguir la igualtat total en tots els països que la formen. Un dels aspectes que analitzen és el que anomenen *El temps*, apartat que fa referència a la conciliació laboral i a la distribució de cures de familiars i altres tasques de la llar: la UE té una puntuació superior a l'Estat espanyol, amb 65,7 punts per 64,0 punts

<https://eige.europa.eu/news/gender-equality-index-2019-still-far-finish-line>

A l'Estat espanyol, segons dades de l'Institut Nacional d'Estadística (INE), l'any 2019, la taxa d'ocupació dels homes de 25 a 49 anys sense filles i/o fills menors de 12 anys era del 85,3%; en el cas de tenir filles i/o fills d'aquesta edat, la taxa d'ocupació era més alta (90,1%). Amb un fill o una filla menor de 12 anys, el valor de la taxa és de 90,1. El valor més alt en homes s'aconsegueix amb dues filles i/o fills menors de 12 anys (90,9%). Amb 3 fills i/o filles, el valor de la taxa és 84,2%.

En el cas de les dones, a mesura que s'incrementa el nombre filles i/o fills menors de 12 anys, disminueix la taxa d'ocupació. Per a les dones de 25 a 49 anys sense filles i/o fills d'aquesta edat, la taxa d'ocupació l'any 2019 era de 75,1% i es redueix a 69,1% en el cas de tenir filles i/o fills menors de 12 anys. Amb un fill o una filla menor de 12 anys, el valor de la taxa és de 71,0% i de 69,2% en el cas de dos fills o filles menors de 12 anys. Amb tres fills o filles o més, el valor de la taxa és de 48,3%.

Segons la informació que va proporcionar el mòdul de l'any 2018 de l'EPA sobre conciliació entre la vida familiar i la laboral, dels 17.326.900 persones de 18 a 64 anys amb algun fill o filla propi o de la parella, el 28,1% van abandonar la seva feina en algun moment, des que van deixar els seus estudis, per cura de les filles o els fills. D'elles, el 54,7% ho van fer per un període inferior a sis mesos i el 18,8%, per un període d'entre sis mesos a un any. La resta ho van deixar per un període superior a un any.

El 3,5% de les persones amb almenys un fill o filla (propi o de la parella) que van deixar de treballar en algun moment des que van acabar els estudis ho va fer per prendre una excedència per tenir cura dels fills o filles.

Per sexes, el 86,9% dels homes la van interrompre en un període de sis mesos com a màxim. En el cas de les dones, els períodes d'interrupció van estar més repartits. Així, un 49,9% el van interrompre sis mesos, un 20,9% entre sis mesos i un any i un 9,4% entre un any i dos. El percentatge de dones que el van interrompre més de dos anys va ser del 17,7%, davant el 2,8% dels homes.

En el cas d'excedència per cura dels fills o filles, el percentatge de dones que van deixar de treballar va ser més gran que el d'homes (3,6% enfront de 2,9%) i el major percentatge es va registrar entre els 45 a 64 anys (3,9%, enfront del 3,3% dels 35 a 44 anys i del 2,7% dels 18 a 34 anys).



Entre les persones de 18 a 64 anys amb almenys un fill o filla (propi o de la parella) que han deixat de treballar com a mínim un mes seguit per tenir cura de les filles o fills per permís de maternitat/paternitat, un 66,9% eren homes i un 57,1% dones. Si la raó era una combinació d'excedència amb permís de maternitat/paternitat, el percentatge és de 13,5% d'homes i un 17,7% de dones.

[https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es\\_ES&c=INESeccion\\_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=125992482288](https://www.ine.es/ss/Satellite?L=es_ES&c=INESeccion_C&cid=1259925463094&p=1254735110672&pagina-me=ProductosYServicios%2FPYSLayout&param1=PYSDetalle&param3=125992482288)

D'altra banda, i pel que fa a Catalunya, s'ha analitzat l'índex d'igualtat de gènere. Es tracta d'un indicador quantitatiu genèric que mesura l'evolució de la igualtat de dones i homes d'un país, el situa entre els països que l'envolten utilitzant dades estadístiques oficials disponibles periòdiques i avalua a quina distància es troba per assolir la igualtat efectiva.

L'índex d'igualtat de gènere per a Catalunya s'ha desenvolupat en col·laboració entre l'Observatori de la Igualtat de Gènere i l'Institut d'Estadística de Catalunya seguint la metodologia proposada per l'Institut Europeu de Gènere (EIGE) que el quantifica d'1 a 100, on 1 és la màxima desigualtat i 100 és la màxima igualtat.

L'índex d'igualtat de gènere és un indicador genèric compost de 31 indicadors bàsics, estructurats en sis dimensions: treball, diners, coneixement, temps, poder i salut. Les dimensions que structuren l'índex d'igualtat tenen un pes desigual en el càlcul de l'índex depenent de l'efecte que els experts i les expertes han considerat que tenen en l'equitat de drets i oportunitats entre dones i homes en la societat europea o en aquest cas, catalana.

Aquest índex per la seva naturalesa composta dona visibilitat a les àrees que necessiten millorar i, en definitiva, dona eines als responsables de les polítiques públiques per dissenyar mesures d'igualtat de gènere més efectives.

En la dimensió del temps, la puntuació en igualtat de gènere de Catalunya l'any 2018 és de 73,7 punts, valor superior al de la UE. Tot i aquest bon resultat, encara s'ha de millorar molt respecte a altres països de la UE com ara Suècia (90,1), Holanda (83,9) i Dinamarca (83,1). La dimensió del temps ha registrat un decreixement mo-

derat (-0,2) respecte de l'any 2017. L'índex de la dimensió del temps integra dues subdimensions. La primera es refereix a les activitats de cura i la segona a les activitats socials. La igualtat de gènere en el temps dedicat a les activitats de cura assoleix el 2018 una puntuació de 80,6 punts, mentre que en les activitats socials, el resultat és més desfavorable (67,3) i es manté respecte de l'any anterior. Aquests indicadors mostren una càrrega desigual en la distribució del treball de cures i domèstic, que segueix recaient sobre les dones.

<https://dones.gencat.cat/ca/ambits/Observatori-de-la-Igualtat-de-Genere/index-digualtat-de-genere/>

## L'estratègia de la conciliació

L'origen de l'estratègia de la conciliació es troba en un desequilibri entre la participació de les dones i dels homes en la vida laboral, la vida familiar i la vida personal. La incorporació progressiva de les dones al mercat de treball ha provocat un desajustament en la distribució de les tasques i en els usos dels temps i dels espais que tenen lloc en el món productiu i en el món reproductiu.

En les estructures productives, segueix prevalent la plena disponibilitat, els horaris extensius, i la no consideració de les necessitats personals i les obligacions familiars; en les estructures socials, hi ha un dèficit en els serveis de suport per a l'atenció i la cura de les persones dependents, funcions exercides tradicionalment per les dones; en les relacions entre les dones i els homes, l'avenç en el repartiment de responsabilitats domèstiques i familiars és lent. Aquesta situació es tradueix en una sobrecàrrega de treball per a les dones que desenvolupen la seva feina en el mercat laboral sense abandonar les seves responsabilitats familiars.

Aquest desequilibri provoca efectes no només en les oportunitats de desenvolupament i la qualitat de vida dels homes i de les dones, sinó en el conjunt de la societat i, en particular, en les empreses. D'aquesta manera, la conciliació ha de configurar-se com una estratègia global que permeti a les empreses, entre altres qüestions, afavorir la participació de les persones amb responsabilitats familiars, fonamentalment les dones i, per tant, aprofitar el potencial de tot el capital humà disponible.

## Avantatges d'incorporar mesures de conciliació i corresponsabilitat

Incorporar la igualtat d'oportunitats en les estratègies de conciliació i corresponsabilització de la vida familiar i laboral significa tenir en compte la realitat, necessitats i interessos tant de les treballadores com dels treballadors per al seu desenvolupament professional, personal i familiar.

Concretament es destaquen els avantatges següents per a les empreses:

- Es compta amb una plantilla més motivada, més implicada i fidel.
- S'aprofita millor tot el capital humà i, en particular, el capital femení.
- S'optimitza la inversió en personal, reduint els costos en selecció i formació i promoció.
- Es redueix la pèrdua de treballadors i treballadores.
- S'augmenta l'eficàcia.
- Es millora la qualitat del servei.
- Es millora el clima laboral: es redueix l'estrès, es millora la salut i el benestar personal i, per tant, la qualitat de vida.
- S'incrementa la satisfacció laboral amb el personal.
- S'introdueix un nou plantejament en la imatge d'empresa socialment responsable que millora la seva qualitat de servei i d'atenció, que té efectes en l'atracció de potencials treballadors i treballadores.

## La responsabilitat familiar corporativa

L'any 2015 es publica el document «Empresa responsable en l'àmbit de la família», amb l'objectiu de promoure la responsabilitat familiar corporativa (RFC) a les empreses. La iniciativa de la Secretaria de Família, adscrita al Departament de Benestar Social i Família, pretén fomentar una cultura del treball prou flexible que afavoreixi la vida en família dels treballadors i de les treballadores amb els

beneficis consegüents directes i indirectes pel que fa a la seva salut, motivació, implicació i productivitat.

La promoció de la conciliació entre la vida familiar i laboral té un impacte positiu en els fills i filles, permet dedicar més temps a la cura de les persones grans, una atenció més àmplia a la família extensa i una repartició més equitativa de les responsabilitats de la llar.

Els autors i autores del document consideren que l'RFC hauria de ser un pilar bàsic de la responsabilitat social corporativa (RSC). De la mateixa manera que l'RSC es defineix com el compromís d'una organització per satisfer les necessitats dels seus grups d'interès per mitjà d'una implicació voluntària que va més enllà del límit de la llei, l'RFC es defineix com el compromís d'una organització per impulsar un lideratge, una cultura i unes polítiques de conciliació que facilitin la integració de la vida laboral, familiar i personal dels seus empleats i empleades. L'RFC, com a part fonamental de l'RSC, ha de contribuir a construir una societat centrada en les persones, en la qual les dones i els homes gaudeixin de les mateixes oportunitats i puguin contribuir a crear valor i fer possible una societat més justa, sostenible i sana.

L'impacte de l'RFC en les persones i la societat en què opera fa necessari que les empreses comptin amb líders que:

- 1) promoguin una cultura centrada en les persones;
- 2) generin polítiques i pràctiques de conciliació i igualtat d'oportunitats;
- 3) fomentin el compromís i la satisfacció dels treballadors i treballadores;
- 4) incrementin la competitivitat i sostenibilitat de l'empresa.

Consideren que les tres dimensions clau per a una veritable RFC són establir polítiques de flexibilitat, disposar de supervisors i supervidores en RFC i, finalment, gaudir d'una cultura organitzativa sana.

[https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits\\_tematics/families/31empresarespnsable/empresa\\_responsable.pdf](https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/01departament/08publicacions/ambits_tematics/families/31empresarespnsable/empresa_responsable.pdf)

## El cas de les famílies monoparentals

Si la conciliació familiar i laboral és ja de per si complicada per a les famílies amb dos progenitors, en el cas de les famílies monoparentals es converteix gairebé en una utopia: a un sol progenitor o progenitora se li fa molt difícil fer compatible la seva doble responsabilitat d'atendre les filles i els fills a l'hora de complir amb les exigències d'un treball fora de la llar. Així i tot, no s'ha d'associar necessàriament monoparentalitat amb vulnerabilitat, ja que poden haver-hi diferències significatives quant a situació socioeconòmica, nivell de formació, grau d'integració laboral, xarxa de suport familiar amb la qual es compta... S'observa una especial vulnerabilitat i risc d'exclusió social en mares que afronten la criança dels seus fills i/o filles en solitari, amb escassos recursos econòmics i amb una xarxa familiar i social feble o inexistent: són mares a les quals un acompanyament professional pot ajudar a millorar la seva situació, fet que repercutirà significativament en el benestar dels infants.

## FAMÍLIA MONOPARENTAL FEMENINA

Segons la normativa aplicable, s'entén per família monoparental aquella que està formada per un o més fills o filles menors de vint-i-un anys, o de vint-i-sis si estudien, que conviuen amb una sola persona i en depenen econòmicament.

Les famílies monoparentals poden estar formades per una persona progenitora i els seus fills o filles que conviuen amb altres persones amb les quals no tenen un vincle matrimonial ni formen una unió estable de parella; una persona vídua o en situació equiparada amb fills o filles a càrrec, i una persona separada o divorciada que té la guarda dels seus fills o filles i que compleix algun dels requisits següents:

- No percebre la pensió d'aliments fixada judicialment;
- Percebre la pensió per un import inferior al 50% de l'índex de renda de suficiència de Catalunya (IRSC) per a cada infant;
- Haver patit abandonament o violència masclista,

d'acord amb la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista amb infants a càrrec.

- Tenir, com a progenitor, infants a càrrec si l'altre progenitor està empresonat o hospitalitzat o en altres situacions similars, durant un any o més.

Segons l'estudi «Monoparentalitat femenina i pobresa. Gènere, soledat i conciliació», de la Taula del Tercer Sector Social de Catalunya del 2018, a ser família monoparental s'hi arriba per diferents vies, una d'elles, segurament la més residual, tot i que ha crescut significativament en nombre últimament, és la d'esdevenir família monoparental per desig i voluntat pròpia. Serien les persones que trien adoptar en solitari o dones sense parella que opten per la reproducció assistida. Però la majoria de vegades s'arriba a la monoparentalitat per situacions no desitjades: dissolucions matrimonials per separació, divorci o defunció d'algun dels cònjuges, o maternitats no buscades que arriben sense que hi hagi hagut una vinculació matrimonial o de convivència. L'estudi es fixa en les monoparentalitats quan no hi ha parella o quan la seva implicació és escassa o nul·la i, per tant, la criança dels fills i filles l'afronta un progenitor en solitari, a vegades amb dificultats econòmiques afegides i sense xarxa social de suport o amb una xarxa de suport feble. De fet, són aquestes famílies les que més pateixen les conseqüències de les crisis i de les quals es parla en aquest el dossier.

Una de les conclusions del treball és que s'evidencia la relació que hi ha entre monoparentalitat femenina i pobresa o exclusió social, posant especial rellevància en les seves repercussions en l'habitatge, el treball, la salut i el creixement dels fills i de les filles. Les llars monoparentals representaven l'any 2018 un 10,9% de les llars catalanes.

L'any 2017, en el 80,9% dels casos, al capdavant d'una família monoparental hi havia una mare, i només en el 19,1% dels casos trobem que l'adult de la família monoparental sigui el pare. Probablement això succeeix perquè en els casos de separació i divorci és més freqüent que la mare assumeixi la custòdia dels fills i filles. D'altra banda, la mortalitat diferencial per sexes en favor de les dones incorpora un altre element que fa que augmenti el nombre de vídues. Així, les mares vídues amb fills i filles grans són freqüents a les llars monoparentals.

Les famílies monoparentals no són homogènies i poden tenir necessitats diferents, així com diferent capacitat de resposta davant les dificultats socials. Aquestes diferències tindrien a veure amb variables com la situació socioeconòmica de les famílies, la seva integració sociolaboral, l'edat de la mare, el seu nivell de formació o les xarxes de suport amb les quals pot comptar. Característiques, moltes d'elles, que porten obligatòriament a parlar de la igualtat d'oportunitats com a prevenció de l'exclusió: igualtat d'oportunitats en l'educació, en el món laboral, en l'accés a l'habitatge, etc.

Les famílies monoparentals són un dels col·lectius més vulnerables davant la precarietat laboral, les dificultats de conciliar feina i família, l'abús que suposa que recaigui principalment sobre les dones la cura dels infants i altres desigualtats de gènere, l'especulació immobiliària, la discriminació per motius d'origen, la tendència individualista a l'aïllament de les societats modernes, la fragmentació de les xarxes comunitàries informals, la violència de gènere... i tants altres escenaris d'injustícia que castiguen la població amb menys recursos i que coincideixen amb la condició de ser dona.

[https://www.tercersector.cat/sites/default/files/dossier\\_monoparentalitat\\_femenina\\_i\\_pobresa\\_vdef.pdf](https://www.tercersector.cat/sites/default/files/dossier_monoparentalitat_femenina_i_pobresa_vdef.pdf)

D'altra banda, cal tenir en consideració la situació dels progenitors monoparentals (majoritàriament dones) quan arriben a la jubilació ja que en molts casos tenen les pensions disminuïdes. Això és degut a la dificultat que han tingut per desenvolupar la seva vida professional amb la subsegüent minva de les cotitzacions a la Seguretat Social: reduccions de jornada, permisos sense sou, excedències, etc., motivades per la cura dels fills i les filles.

## **EL PROBLEMA DE LA NATALITAT**

La incorporació de les dones al mercat laboral —que ja es produeix amb la industrialització de Catalunya, en llocs de treball amb condicions molt dures— s'ha accentuat en les darreres dècades. Inicialment, ocupaven llocs de treball poc qualificats i reconeguts però, en aquests darrers anys, les dones cada cop accedeixen a llocs de més responsabilitat: aquest procés se-

guirà avançant, ja que el nombre de dones que cursen estudis a la universitat supera al dels homes.

Quan els i les estudiants finalitzen la seva carrera necessiten uns anys per al seu desenvolupament professional. Així, comencen en llocs de treball poc remunerats i reconeguts. Aquest període és molt poc compatible amb la maternitat/paternitat, ja que la dedicació laboral no la fa possible; aquesta situació és evident que perjudica més les dones per la seva major implicació en la cura dels infants.

El resultat és una disminució en el nombre de fills i filles, i el retard en la primera maternitat.

Si mirem l'índex de natalitat (nombre de fills per dona), l'Estat espanyol ocupa l'últim lloc a Europa juntament amb Malta (1,23 al 2019); en el món, només Singapur té un índex inferior (1,14). L'índex de Catalunya no és gaire millor: 1,29. Respecte a l'edat del primer fill o filla a Catalunya i a l'Estat espanyol, ha anat enredant-se fins als 32 anys actuals.

Les conseqüències d'aquests fets van inclús més enllà de la situació de les dones en la seva compatibilització de la vida professional i familiar: té uns efectes demolidors sobre l'envelliment de la població i la sostenibilitat del sistema de pensions. Es fa, per tant, urgent prendre les mesures necessàries per fomentar la natalitat i això inclou mesures de conciliació familiar, fomentar la coresponsabilitat i una nova mentalitat empresarial en què la cura dels fills i filles no sigui incompatible amb el desenvolupament professional i la seva promoció.

L'eficàcia d'aquestes polítiques la demostra el cas dels països nòrdics on fa uns anys també constaven unes xifres baixíssimes de natalitat. Actualment, i gràcies a les mesures adoptades, tenen uns índexs dels més alts d'Europa: Suècia, 1,76; Dinamarca, 1,73; Noruega, 1,56; i Islàndia, 1,71.

## **EL NOU PERMÍS DE PATERNITAT**

*Article 48 del Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Modificació del text refós de la*

***Llei de l'Estatut dels treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre.***

El Butlletí Oficial de l'Estat estableix que, a partir de l'1 de gener de l'any 2020, en el cas de naixement l'altre progenitor compta amb un període de suspensió total de 12 setmanes, de les quals les quatre primeres ha de gaudir-les de forma ininterrompuda immediatament després del part. La mare biològica pot cedir a l'altre progenitor un període de fins a dues setmanes del seu període de suspensió de gaudi no obligatori.

Aquesta normativa estableix un increment progressiu durant els anys 2019 i 2020 del permís per naixement per al progenitor diferent de la mare biològica amb la finalitat que, a partir de l'1 de gener de 2021, ambdós progenitors tinguin, per a la cura d'infants, un permís de 16 setmanes que permeti que el gaudi es pugui allargar fins al primer any de vida del nounat.

De la mateixa manera, en el cas d'adopcions, ambdós progenitors, gaudiran dels permisos equivalents a la filiació biològica.

Una altra aportació afecta el permís de lactància, que podrà ser gaudit per ambdós progenitors en igualtat de condicions.

El Reial decret llei fa un esforç d'inclusió de les diferents realitats familiars amb l'excepció, però, de les famílies monoparentals que no es veuen incorporades en les millores que aporta aquesta regulació.

<https://www.boe.es/eli/es/rdl/2019/03/01/6/dof/cat/pdf>

## **PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT**

***«És necessari reconèixer la diversitat entre dones i homes en les polítiques, estratègies i enfocaments. La integració de la igualtat de gènere en l'àmbit de la salut és una estratègia que promou la integració de les qüestions de gènere en la formulació, el control i l'anàlisi de polítiques, programes i projectes, i l'objectiu de la qual consisteix a assegurar el millor estat de salut possible per a dones i homes. La in-***

***tegració de la dimensió de gènere en la salut és un procés tant polític com tècnic, que requereix canvis en les cultures organitzatives i en les formes de pensar, així com en els objectius, les estructures i l'assignació de recursos. Una estratègia d'integració no exclou iniciatives específicament dirigides a dones o homes quan siguin necessàries. És necessari adoptar iniciatives positives i complementàries en una estratègia d'integració» (OMS, 2002).***

Tenir en compte la perspectiva de gènere en la gestió de la prevenció de riscos laborals aporta clarament un efecte positiu en les condicions de treball en general. Si som conscients de les desigualtats de gènere i de com influeixen en els riscos laborals, es poden aplicar polítiques i pràctiques preventives que protegeixin la salut laboral de totes les persones treballadores i contribuir a erradicar les desigualtats de gènere en aquest àmbit.

Històricament, els riscos laborals per a la seguretat i la salut de les dones, en comparació amb els dels homes, han estat infravalorats tant pel que fa a la investigació com a la prevenció, circumscribint-se, de forma molt específica, a la vigilància de la salut per a la treballadora embarassada i en període de lactància.

No es poden obviar tampoc que, en general, les pràctiques preventives han estat adreçades als riscos relacionats amb els accidents de treball, de manera que es deixaven en un segon pla els de caràcter ergonòmic i psicosocial, als quals estan majoritàriament més exposades les dones.

Per això, i a fi de superar aquestes pràctiques, tant la recerca com qualsevol altra intervenció han de tenir en compte les tasques reals que desenvolupen els homes i les dones i les diferències en l'exposició a factors de risc i les seves condicions d'ocupació. Aquestes diferències han de ser incloses a les avaluacions per tal d'evitar la infravaloració dels efectes en la salut de les dones.

[https://treball.gencat.cat/web/.content/09\\_-\\_seguretat\\_i\\_salut\\_laboral/documents/04\\_-\\_riscos\\_i\\_condicions\\_de\\_treball/riscos\\_laborals/agricultura/6\\_normativa/lei\\_31-1995.pdf](https://treball.gencat.cat/web/.content/09_-_seguretat_i_salut_laboral/documents/04_-_riscos_i_condicions_de_treball/riscos_laborals/agricultura/6_normativa/lei_31-1995.pdf)

<https://www.ucm.es/data/cont/media/www/pag-30022/reglamento%20prevencion.pdf>

## LGTBI

---

La conducta homofòbica i la bifòbica consisteix a emetre opinions, tenir actituds o dur a terme accions contra persones o grups per la seva orientació sexual. Parlarem de conducta homofòbica quan les accions van en contra de persones o grups amb una orientació sexual cap al mateix sexe al qual pertanyen i de conducta bifòbica quan les accions van en contra de persones o grups que se senten atretes sexualment i afectivament per persones dels dos sexes.

Quan aquestes conductes discriminatòries es repeteixen i promouen algun tipus de segregació contra l'orientació sexual es parla d'homofòbia i de bifòbia, segons el motiu que les generen. Si aquestes conductes s'expressen amb violència física o verbal i de forma reiterada contra una persona concreta i hi ha desequilibri de poder, es parla d'assetjament homòfob o bífob. La discriminació trànsfoba també constitueix una violació dels drets humans ja que nega la igualtat de drets i deures i atempta contra la dignitat de les persones pel fet de ser diferents a causa de la seva identitat de gènere sentida.

Aquestes conductes, de vegades, poden tenir conseqüències molt negatives per a qui les pateix: baixa autoestima, patiment i solitud, ansietat i depressió, símptomes psicossomàtics, vulnerabilitat enfront de malalties de transmissió sexual (ITS) i risc de suïcidi, entre d'altres.

A l'Institut Català de la Salut, en compliment de la Llei 11/2014 que va ser aprovada el 10 d'octubre de 2014 al Parlament de Catalunya per garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la trànsfòbia, s'aplica el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la trànsfòbia a Catalunya.

[https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits\\_tematics/09lgtbi/Llei11\\_2014/deure\\_intervencio/protocolintervencio.pdf](https://treballiaferssocials.gencat.cat/web/.content/03ambits_tematics/09lgtbi/Llei11_2014/deure_intervencio/protocolintervencio.pdf)

Així mateix, l'ICS es compromet a:

- Garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI) i evitar-los situacions de discriminació i violència.
- Adoptar mesures per establir les condicions per les quals els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals siguin reals i efectius en la relació laboral.
- Respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGBTI. Per aquesta raó, adopta mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral.
- No tolerar cap situació o comportament que impliqui la discriminació, directa o indirecta, per raó de l'orientació sexual, la identitat de gènere o l'expressió de gènere.
- Vetllar per la sensibilització en aquest àmbit, per a la prevenció i la detecció de la discriminació i per a l'atenció a les persones treballadores que en pateixin.
- Implementar el Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la trànsfòbia a Catalunya, elaborat per la Direcció General d'Igualtat del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Facilitar informació i formació a les persones treballadores i als òrgans directius de l'empresa sobre els assumptes relacionats amb la garantia dels drets de les persones LGBTI.
- Arbitrar procediments específics per vehicular les comunicacions i les denúncies.
- Aplicar mesures disciplinàries severes enfront de situacions de vulneració dels drets de les persones LGBTI.
- Posar a disposició de les persones interessades (amb deure d'intervenció o afectades) models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, la protecció de dades i la celeritat en el procediment d'investigació.

[http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet\\_ics/media/upload/arxius/Igualtat/LGTBI.pdf](http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet_ics/media/upload/arxius/Igualtat/LGTBI.pdf)

## ASSETJAMENT SEXUAL I VIOLÈNCIA MASCLISTA

La Declaració sobre l'eliminació de la violència contra la dona adoptada per les Nacions Unides, com a complement de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, va afirmar —per primera vegada amb abast universal— que totes les formes de violència de gènere, en les seves diferents manifestacions, constitueixen flagrants violacions dels drets fonamentals i va instar els estats perquè apliquessin totes les mesures necessàries per erradicar la violència contra les dones.

<https://www.ohchr.org/sp/professionalinterest/pages/violenceagainstwomen.aspx>

La Llei 1/2017, de 17 de març, de modificació de la Llei 16/2003, de 6 d'abril, de protecció i prevenció integral de les dones contra la violència de gènere, detalla totes les manifestacions de violència exercides sobre les dones pel fet de ser-ho i, també, aquelles que afecten nens i nenes i adolescents. Així, queden incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei totes les manifestacions de violència exercides sobre les dones pel fet de ser-ho que impliquin o puguin implicar danys o sofriments de naturalesa física, sexual, psicològica o econòmica, incloses les amenaces de realitzar aquests actes, coacció, intimidació o privació arbitrària de llibertat, en la vida pública o privada. Queden també incloses en l'àmbit d'aplicació de la Llei les conductes que tinguin per objecte mantenir les dones en la submissió, ja sigui forçant la seva voluntat i el seu consentiment o impedit l'exercici de la seva legítima llibertat de decisió en qualsevol àmbit de la seva vida personal.

D'altra banda, i pel que fa a la darrera legislació aprovada en la matèria, cal assenyalar que el Ple del Parlament en la darrera sessió de la legislatura ha aprovat la modificació de la Llei del dret de les dones a erradicar la violència masclista, de 2008. La nova norma actualitza la vigent fins ara. Així, reconeix la violència física, la violència psicològica, la violència sexual, la violència obstètrica i la vulneració de drets sexuals i reproductius, la violència econòmica, la violència digital, la violència de segon ordre (la que consisteix en la violència física o psicològica, les represàlies, les humiliacions i la persecució exercides contra les persones que donen suport a les víctimes de violència masclista) i la violència vicària (la que s'exerceix contra els fills i les filles amb la finalitat de provocar dolor a la mare). La norma també estén la protecció a les dones trans. «Les referències a les dones incloses en aquesta Llei s'entén que inclouen les nenes i les adolescents, i, per tant, també les dones, nenes i adolescents transgènere», recull la llei.

A banda de posar al dia conceptes i supòsits, la normativa reclama que s'incorpori l'educació afectivosexual des de l'etapa infantil fins, com a mínim, a la secundària obligatòria, fent «un abordatge explícit, transversal, rigorós i sistemàtic de la perspectiva de gènere». També estableix que el pressupost de la Generalitat haurà de consignar una partida específica per finançar l'atenció, la recuperació i la reparació a les víctimes de violència de gènere, que permeti atendre tots els casos.

Així mateix, obliga els Mossos d'Esquadra a requerir la presència d'un lletrat o lletrada al Col·legi d'Advocats quan una dona acudeixi a comissaria per presentar una denúncia per violència masclista, per tal d'assistir-la des del moment inicial. L'avaluació de risc fet pels Mossos en aquests casos s'haurà d'adaptar al tipus de violència concreta que hagi patit la víctima i s'haurà de basar en informació subjectiva de la dona, la relació de poder de l'agressor, la dependència emocional i econòmica que hi tingui, la durada de les agressions, el tipus de violència, el suport familiar i l'existència de processos judicials vinculats.

El govern haurà de crear un instrument que avaluï els riscos de les dones maltractades i els seus fills per a ús dels metges i metgesses forenses i de les unitats de valoració forense integral. En aquests equips hi haurà d'haver professionals de l'àmbit de la família que valorin qüestions com el règim de visites i custòdia.

<https://www.parlament.cat/document/nom/TL75.pdf>

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8303/1828756.pdf>

<https://portaldogc.gencat.cat/utillsEADOP/PDF/8303/1828756.pdf>

Així mateix, la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic, exposa el dret de les empleades i empleats públics a la dignitat en el treball, especialment davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i

esmenta com a falta disciplinària molt greu tota actuació que suposi discriminació, l'assetjament per raó d'origen racial o ètnic, de religió o conviccions, discapacitat, edat i orientació sexual, i l'assetjament moral, sexual i per raó de sexe.

Pel que fa al **col·lectiu LGTBI**, cal tenir present la Llei 11/2014, de 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia (vegeu l'apartat anterior).

[https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur\\_ocults/pjur\\_resultats\\_fitxa/?documentid=672704&action=fitxa](https://portaljuridic.gencat.cat/ca/pjur_ocults/pjur_resultats_fitxa/?documentid=672704&action=fitxa)

La gravetat d'aquestes conductes les fa susceptibles de ser penades per la llei. El Codi penal estableix que qui sol·liciti favors de naturalesa sexual, per a si mateix/a o per a una tercera persona, en l'àmbit d'una relació laboral, sigui continuada o habitual, i amb aquest comportament provoqui a la víctima una situació objectiva i greument intimidatòria, hostil o humiliant ha de rebre càstig per l'autoria d'assetjament sexual. Aquest comportament s'agreuja si la persona culpable ha comès el fet prevalent-se d'una situació de superioritat laboral, docent o jeràrquica, o amb l'anunci exprés o tàcit de causar a la víctima un mal relacionat amb les expectatives legítimes que aquesta pogués tenir en l'àmbit de la relació indicada i també quan la víctima sigui especialment vulnerable, per motius d'edat, malaltia o per la seva situació.

Així, sobre la base de la normativa vigent en la matèria, l'Institut Català de la Salut va assumir un decàleg de bones pràctiques de **tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe**, amb els compromisos següents:

- ☉ L'ICS està compromès amb la igualtat efectiva de dones i homes.
- ☉ Arbitra procediments específics per vehicular les comunicacions i denúncies.
- ☉ Vetlla per assegurar la qualitat del treball i la salut de les persones treballadores.
- ☉ Aplica mesures disciplinàries severes enfront de situacions provades d'assetjament.

- ☉ Posa a disposició de les persones interessades models de denúncia interna, tot garantint la confidencialitat, la protecció de dades i la celeritat del procediment d'investigació.

- ☉ Aplica, de manera diligent, una política preventiva i d'abordatge per protegir el personal contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.

- ☉ Disposa d'un protocol contra l'assetjament per assegurar entorns de treball segurs i respectuosos per a totes les persones.

- ☉ Facilita informació i formació a les persones treballadores i a la direcció de l'empresa sobre els assumptes relacionats amb aquestes conductes no desitjades.

- ☉ No tolera cap comportament contrari a la llibertat, la dignitat, i la integritat física i psíquica dels treballadors i treballadores, persones usuàries i proveïdores, i qualsevol altra persona vinculada d'alguna manera a l'empresa.

- ☉ Adopta mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe en la relació laboral.

[http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet\\_ics/media/upload/arxius/igualtat/tolerancia\\_zero.pdf](http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet_ics/media/upload/arxius/igualtat/tolerancia_zero.pdf)

## EL LLENGUATGE INCLUSIU

**UNESCO. Recomanacions per a un ús no sexista de llenguatge oral i escrit**

**«Hi haurà potser qui pensi que intentar alliberar el llenguatge de certs usos lingüístics sexistes equival a posar el carro davant dels bous, ja que el llenguatge, que reflecteix els prejudicis sexistes acumulats durant generacions, no canviarà fins que la igualtat de les dones amb els homes no se sancioni realment en la pràctica i, consegüentment, els prejudicis sexistes que el llenguatge transmet vagin desapareixent de mica en mica amb el temps. Tanmateix, malgrat la**



**seva dimensió conservadora i càrrega tradicional, el llenguatge, per la seva estreta relació dialèctica amb el pensament, pot canviar gràcies a l'acció educativa i cultural, i influir positivament en el comportament humà i en la nostra percepció de la realitat.»**

[https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Recomendaciones\\_UNESCO.pdf](https://www.uah.es/export/sites/uah/es/conoce-la-uah/galleries/Galeria-de-descarga-de-Conoce-la-UAH/Unidad-de-Igualdad/Recomendaciones_UNESCO.pdf)

Nomenar una cosa implica fer-la visible, reconèixer la seva existència. El llenguatge condiona la imatge de la realitat i com es transmet. La utilització d'un model androcèntric i estereotipat sobre les dones i els homes, nega l'evidència dels canvis socials respecte de la consecució de la igualtat entre els dos sexes. Quan s'empra el masculí com a genèric s'estan invisibilitzant les dones i els seus èxits en tots els àmbits de la vida. Les dones són presents a la feina, la cultura, l'educació, la política... i això ha de tenir repercussió en el seu protagonisme i presència en la llengua. El llenguatge i la seva utilització són construccions culturals i, per tant, poden i han de canviar-se per reflectir la situació real de les dones.

És evident que en català i altres llengües el gènere dels substantius no té cap relació directa amb el sexe dels referents. Malgrat això, l'assimilació de la categoria gramatical de gènere a la noció biològica de sexe és a l'origen de moltes confusions relacionades amb aquests conceptes. Cal partir de la consideració que la llengua catalana, com a sistema lingüístic, té el masculí com a categoria gramatical no marcada pel que fa al gènere. Això no obstant, la progressiva presència de les dones en molts àmbits socials i de responsabilitat, i la tendència a relacionar gènere i sexe, han fet que cada vegada més es pugui percebre que el masculí pot ser excloent, encara que la referència no es faci a cap persona específica.

Amb la voluntat que el llenguatge que s'utilitza en l'àmbit de l'ICS tingui un caràcter no sexista han estat elaborades recomanacions d'ús pròpies. Així mateix, també s'aplica la *Guia d'usos no sexistes de la llengua de l'Administració de la Generalitat*.

🕒 *Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya.*

<https://llengua.gencat.cat/permalink/c2f7c918-5382-11e4-8f3f-000c29cdf219>

🕒 *Recomanacions per a un ús no sexista de la llengua en l'àmbit de la salut.*

[http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet\\_ics/media/upload/arxius/COMUNICACIO/REC\\_UsNoSexista.pdf](http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet_ics/media/upload/arxius/COMUNICACIO/REC_UsNoSexista.pdf)

🕒 *Recomanacions per a un ús no sexista de la llengua pel que fa a professions, condicions i càrrecs.*

[http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet\\_ics/media/upload/arxius/COMUNICACIO/professions.pdf](http://portal.ics.intranet.gencat.cat/intranet_ics/media/upload/arxius/COMUNICACIO/professions.pdf)

## LA COMUNICACIÓ MÉS ENLLÀ DEL LLENGUATGE ORAL I ESCRIT. CONTINGUTS VISUALS I MULTIMÈDIA

En la societat actual, en què els continguts visuals i multimèdia són cada dia més rellevants, cal tenir en compte que la comunicació no sexista ha d'anar més enllà del text mateix: iconografies, fotografies, vídeos, infografies, etc., presents en pàgines web, en totes les xarxes socials, en tot tipus de mitjans.

Si estem d'acord amb l'afirmació que «una imatge val més que mil paraules», un contingut que adopti un llenguatge inclusiu, correctament escrit, però acompanyat d'imatges en les quals no hi hagi dones o la seva presència no sigui correcta (reprodueixi estereotips, ofereixi una imatge negativa de la dona...), podria resultar sexista i tenir un impacte més negatiu que el mateix text. Si el contingut audiovisual transmet una idea contrària al textual, el missatge que prevaldrà serà el contingut de la imatge.

# LES ÀREES D'ACTUACIÓ

## ÀREA 1. CULTURA INSTITUCIONAL I MESURES ORGANITZATIVES

### Objectiu

**1. CONSOLIDAR LES POLÍTIQUES D'IGUALTAT EFECTIVA ENTRE DONES I HOMES AMB L'ADOPCIÓ DE LES MESURES ORGANITZATIVES NECESSÀRIES, COMPTANT AMB LA PARTICIPACIÓ DE TOTS ELS COL·LECTIUS PROFESSIONALS.**

Sense continuar amb la transformació de base ja iniciada en el desplegament del *I Pla d'igualtat*, pel que fa a la cultura igualitària i a la implantació de la perspectiva de gènere en les decisions i les actuacions institucionals, no es podran assumir els objectius que es fixen en el nou Pla. Això implica tots els àmbits d'actuació institucional i no només la gestió dels Recursos Humans.

Per aconseguir-ho és necessari que aquesta cultura igualitària sigui assumida per la institució com un veritable compromís de tot l'equip directiu i dels càrrecs intermedis, que ha de comptar amb la participació i la implicació dels diferents col·lectius professionals que la integren.

Per això, cal trobar les eines idònies a fi que totes les persones que treballen a l'ICS s'impliquin en la Igualtat i interioritzin els valors inherents a aplicar la perspectiva de gènere.

### Línies estratègiques

Es determinen les línies estratègiques següents per assolir l'objectiu fixat en l'àrea d'actuació corresponent a cultura institucional i mesures organitzatives.

- L.1.1.** Es revisaran les normes internes d'organització i de personal des d'una perspectiva de gènere.
- L.1.2.** S'incorporarà la perspectiva de gènere en tots els àmbits de prestació de serveis de l'ICS.
- L.1.3.** Es proveirà dels mitjans necessaris per tal que el procés cap a la igualtat de gènere es realitzi respectant tant la diversitat i les diferències existents entre homes i dones pel que fa a la seva biologia, condicions de vida, aspiracions i necessitats, com a la diversitat i diferències existents dins dels col·lectius mateixos de gènere.
- L.1.4.** Es donarà ple compliment al Decàleg de compromisos adoptats per l'ICS, respecte de la tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- L.1.5.** Es garantiran els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals (LGBTI), per tal d'evitar-los situacions de discriminació i violència.



- L.1.6.** Es donarà ple compliment al Decàleg de compromisos adoptats per l'ICS respecte del col·lectiu LGBTI.
- L.1.7.** L'ICS crearà un grup de treball que reculli indicadors rellevants en qüestions de gènere, detecti àrees de millora dins l'organització, i publiqui els resultats de forma periòdica.
- L.1.8.** A fi de garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats s'establiran a nivell corporatiu uns objectius i indicadors bàsics relacionats amb la igualtat de gènere, els quals seran incorporats en els plans estratègics de tots els centres, serveis i establiments de l'ICS. La igualtat impregnarà totes les polítiques i accions, a tots els nivells, i en totes les seves fases de planificació, execució i avaluació.
- L.1.9.** A tal efecte, s'impulsaran eines i mecanismes eficients per a la recollida i sistematització de la informació que permetin donar compte de les desigualtats de gènere, especialment pel que fa a aquella referida a la plantilla a fi que sempre es proporcioni desagregada per sexe.
- L.1.10.** Es promourà que la formació inclogui conceptes d'igualtat entre homes i dones i de no discriminació per raó de gènere, amb l'objectiu de sensibilitzar els i les professionals davant de possibles actituds discriminatòries.
- Serà especialment rellevant aquesta formació respecte de les persones que s'incorporen a l'organització, les persones amb responsabilitats directives i de comandament, i les persones amb responsabilitats directes en el procés de queixa i denúncia.
- L.1.11.** S'impulsarà, a través d'una formació específica, una xarxa de persones expertes en matèria d'igualtat, que abasti la realitat territorial de l'ICS.
- L.1.12.** S'inclourà la perspectiva de gènere en el pressupost de l'ICS.
- L.1.13.** Es millorarà l'apropament als grups i entitats que treballen pels drets de les dones, del col·lectiu LGBTI i de grups socials en situació de vulnerabilitat perquè puguin actuar, si escau, com a grups d'interès a l'ICS.
- L.1.14.** Es promourà l'intercanvi d'experiències i la transversalitat de gènere, tant dins de l'ICS mateix com amb d'altres departaments de la Generalitat i entitats públiques o privades capdavanteres en la matèria.
- L.1.15.** Totes les dades s'elaboraran i publicaran desagregades per sexe (memòries anuals, quaderns de comandaments, formularis, estadístiques, altres documents...). Es tindrà en compte el sexe «no binari».

**L.1.16.** Es valoraran, en els concursos d'adjudicació de serveis externs sol·licitats per l'ICS, que les empreses i els organismes que es presentin tinguin sensibilitat en igualtat de gènere demostrable amb la tinença dels corresponents plans d'Igualtat.

**L.1.17.** Es publicaran les accions que es desenvolupin en matèria d'igualtat a fi de potenciar la sensibilització sobre aquesta qüestió a tots els nivells de la institució i, quan escaigui, també seran comunicades a la ciutadania, a través d'eines per a la transparència.

## Accions

Es duran a terme accions per desplegar de forma transversal la igualtat d'oportunitats a l'empresa:

**A.1.1.** S'elaborarà una estratègia de difusió per donar a conèixer el Pla d'Igualtat a tota la plantilla de l'ICS, en la qual s'inclourà l'elaboració del material necessari (fullets, díptics, cartelleria, audiovisuals...), principalment utilitzant les noves tecnologies, que reculli totes les accions del Pla.

**A.1.2.** En la pàgina web de l'ICS i en les intranets es consolidaran els apartats corresponents a Igualtat on es difondran tots els documents i materials relacionats amb la matèria, en especial el Pla d'Igualtat i el seu seguiment. Aquests apartats incorporaran una bústia de suggeriments.

**A.1.3.** L'ICS promourà la paritat en tots els òrgans col·legiats dels processos de selecció, mobilitat o promoció.

**A.1.4.** Es faran sessions informatives de sensibilització, tant als càrrecs directius i de comandament com al conjunt de professionals de la institució, per tal de fomentar que els homes s'acullin a les mesures de conciliació, a fi de promoure la corresponsabilitat de les tasques familiars i domèstiques.

**A.1.5.** Es redactarà i s'aplicarà un protocol específic per al personal de l'Institut Català de Salut per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.

**A.1.6.** S'organitzaran anualment actes, jornades, exposicions, en matèria de drets de les dones i del col·lectiu LGBTI, incloent-t'hi les diades assenyalades.

**A.1.7.** Els indicadors relacionats amb la igualtat de gènere s'incorporaran, als efectes de la seva avaluació, en els corresponents quaderns de comandament de seguiment de la gestió dels hospitals i de l'atenció primària de salut. El Centre Corporatiu també disposarà dels seus indicadors propis.

**A.1.8.** Es crearà la Unitat d'Igualtat de l'ICS, amb la dotació dels recursos personals i de les tecnologies de la informació i la comunicació necessaris, integrada per l'agent d'Igualtat, el Grup d'Igualtat Corporatiu, i els i les referents d'igualtat territorials.

**A.1.9.** L'empresa promourà, dins del seu Pla de Formació, aquella que inclogui els conceptes d'igualtat entre homes i dones, amb l'objectiu de sensibilitzar la plantilla davant d'actituds discriminatòries. Així mateix, integrarà de forma sistemàtica en la seva formació de caràcter general els aspectes relacionats amb igualtat i gènere.

**A.1.10.** Es duran a terme accions de sensibilització de la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe. Això és rellevant per a persones que s'incorporen a l'organització, persones amb responsabilitat directives i de comandament i persones amb responsabilitats directes en el procés de queixa i denúncia.

**A.1.11.** Es promourà, des dels equips directius responsables i pel que fa referència al personal de l'ICS, la realització de les adaptacions necessàries en les infraestructures i en les instal·lacions amb perspectiva de gènere (canviadors, lavabos...). Els canviadors i els lavabos

de persones discapacitades s'ubicaran en espais accessibles tant per a dones com per a homes.

**A.1.12.** Es garantirà per al personal de l'ICS, en una primera fase, l'existència de sales d'al·letament en els centres hospitalaris i en els CAP II, sense perjudici que, de forma progressiva i en el decurs de l'execució del Pla, s'estengui la seva creació a la resta de centres i serveis de l'Institut. Aquestes sales i canviadors disposaran de les condicions higièniques adients, de confort i intimitat. Totes les noves instal·lacions seguiran aquests criteris estructurals amb perspectiva de gènere.

## **ÀREA 2. POLÍTICA I ESTRUCTURA RETRIBUTIVA I CONDICIONS LABORALS**

### **Objectius**

**1.** IMPLEMENTAR UNA POLÍTICA RETRIBUTIVA QUE VETLLI PER LA IGUALTAT ENTRE HOMES I DONES, ELIMINANT LA BRETXA SALARIAL.

**2.** ACONSEGUIR LES CONDICIONS DE TREBALL ADEQUADES PER TAL QUE HOMES I DONES PUGUIN DESENVOLUPAR UNA BONA FEINA EVITANT L'APARICIÓ DE FACTORS DE RISC.

### **Política i estructura retributiva**

La desigualtat de remuneració entre dones i homes és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació. El 2019, arreu del món, la diferència salarial mitjana de gènere va ser del 19%. A Catalunya és del 23,4% (segons les darreres dades del 2017).

Un indicador clau per a analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere és la bretxa salarial entre

dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

### **Línies estratègiques**

**L.2.1.** Es valorarà la incidència diferencial de les decisions sobre política retributiva, respecte de dones i homes, a resultes dels informes d'impacte de gènere sobre l'estructura retributiva de l'Institut. S'ha de garantir que cap col·lectiu en quedi exclòs i que les actuacions es distribueixin de manera equitativa, atenent les diferències existents entre ells.

**L.2.2.** S'estudiarà, als efectes d'adoptar les mesures pertinents, com influeixen en la carrera professional les excedències relacionades amb la conciliació.

**L.2.3.** Es garantirà que siguin compatibles la promoció professional amb la reducció de jornada o altres mesures de conciliació, ja que afecten majoritàriament les dones.

**L.2.4.** Es mantindrà l'existència d'una denominació neutra de cada lloc de treball, en el sentit que no tingui cap connotació que el marqui o predetermini com a adequat o adreçat a dones i homes de manera preferent.

### **Accions**

**A.2.1.** En aplicació del principi de transparència retributiva, s'elaborarà un registre retributiu, en format d'informe, a data 31 de desembre, que recollirà els valors mitjans dels salaris, els complements salarials, variables i fixos, desagregats per sexe i per categoria professional.

**A.2.2.** S'actualitzaran els informes d'impacte de gènere sobre els criteris de la DPO i de la carrera professional.

**A.2.3.** Es farà un estudi dels complements variables, amb perspectiva de gènere, per garantir que

l'assignació sigui objectiva i no contingui cap biaix de gènere.

- A.2.4.** Es definiran els llocs de treball segons les competències adients per a ocupar-los. A tal efecte, el Diccionari de Competències de l'Institut Català de la Salut serà l'eina que servirà de guia en els processos de selecció i promoció professionals.
- A.2.5.** S'estudiarà, pel que fa a les mares biològiques, si cal modificar el II Acord de condicions de treball respecte de les dones que es trobin en situació de baixa maternal. Actualment se'ls abona, mentre romanguin en aquesta situació, la mitjana de l'atenció continuada que hagin realitzat en els darrers 6 mesos de treball efectiu. L'estudi analitzarà si cal reconsiderar aquest còmput, atès que podria comportar, per a les dones que es trobin en aquesta situació, una pèrdua retributiva tenint en compte que els darrers sis mesos d'embaràs poden suposar, per necessitats de salut, una disminució de la jornada complementària de treball que posteriorment impactarà en una minva de les seves retribucions. L'estudi s'elevant, als efectes de la seva aprovació, a la Mesa Sectorial de Sanitat.

## Condicions laborals

Per tal de respectar l'equitat i d'aprofitar el talent i les competències de dones i homes, cal que les organitzacions examinin les condicions de treball de la seva plantilla i s'impliquin en la promoció de mesures que garanteixin la no discriminació i la igualtat d'oportunitats.

## Línies estratègiques

- L.2.5.** Es garantirà que el treball es realitzi en condicions dignes, segures i saludables, a fi de permetre als treballadors i a les treballadores el desenvolupament de les seves potencialitats i capacitats creatives i intel·lectuals adreçades a la millora de les funcions que els hi han

estat encomanades i, de retruc, de l'organització mateixa.

- L.2.6.** S'establiran mecanismes per a l'assignació de tipus de jornada i horaris que afavoreixin les persones que tenen al seu càrrec familiars dependents. Es garantirà, sempre que hi hagi la possibilitat, que la formació en línia i/o presencial es desenvolupi durant la jornada laboral establerta.
- L.2.7.** Cal implementar una cultura organitzacional basada en l'avaluació per objectius.
- L.2.8.** Cal organitzar el temps de treball, establir-ne uns horaris i conciliar-los amb la vida personal i familiar.
- L.2.9.** Cal regular amb perspectiva de gènere la desconexió digital efectiva (es garantirà la desconexió digital fora de la franja horària obligatòria establerta en el Pla personal de treball), el control horari, els mitjans tècnics i materials, el calendari laboral i les jornades, perquè el treball no suposi una variable més perquè les dones que es quedin a casa treballin dins i fora a la vegada. Alhora, caldrà arbitrar una sòlida prevenció de riscos laborals que també són presents en el treball a casa.
- L.2.10.** Cal garantir que l'exercici del teletreball no suposi un obstacle en la promoció professional.
- L.2.11.** Cal posar atenció a la introducció de mecanismes que assegurin un avenç equilibrat del teletreball entre sexes.
- L.2.12.** Cal evitar que el teletreball comporti aïllament social, arbitrant mesures per tal que es pugui compaginar amb el treball presencial.

## Accions

### GENERALS

- A.2.6.** S'actualitzarà l'estudi de les tasques de treball realitzades i el nivell de responsabilitat reco-

negut en relació amb el gènere, a fi d'adoptar les mesures pertinents adreçades a l'equilibri entre ambdós factors.

**A.2.7.** Es durà a terme un estudi sobre la temporalitat dels contractes, tenint en compte tant la durada com el temps parcial.

**A.2.8.** Es revisaran les dades i el procediment d'accés a la promoció interna temporal (s'elaborarà un guió/protocol marc per a les entrevistes, s'establirà la composició dels òrgans entrevistadors...) en la categoria de gestió i serveis, per tal que tinguin incorporada la perspectiva de gènere. S'elaborarà un estudi del procediment de promoció interna temporal de la mateixa categoria per tal d'elevat, si escau, una petició de revisió sobre el valor de l'entrevista a la Mesa dels firmants de l'Acord de borsa vigent.

#### TELETREBALL

**A.2.9.** Es revisarà, amb perspectiva de gènere, la relació de llocs de treball per identificar aquells que poden ser realitzats en part en aquesta modalitat de manera que les persones que hi estiguin interessades en tinguin coneixement a l'hora de realitzar una mobilitat.

**A.2.10.** S'establirà, en el Pla personal de treball –que tindrà un caràcter dinàmic–, una franja horària dins de la jornada laboral assignada i coincident amb l'horari de permanència obligatòria, on haurà de ser efectiva la connexió digital. Aquest Pla personal de treball serà subscrit pel teletreballador teletreballadora i la seva o el seu cap, o pel seu supervisor o supervisora.

**A.2.11.** A fi de salvaguardar els teletreballadors i les teletreballadores d'una possible bretxa digital per l'ICS se'ls proveirà, quan escaigui, dels mitjans tècnics necessaris. També s'establirà formació específica, amb caràcter obligatori, en matèria de treball per objectius, eines TIC, ciberseguretat i protecció de dades i prevenció de riscos laborals.

A.2.12. Es crearan espais de cotreball (*coworking*) en els centres i serveis de l'ICS que facilitin l'apropament de les seues de treball als domicilis de treballadors i de treballadores i que permetin el foment de la interrelació entre professionals i la generació de dinàmiques de treball col·laboratiu.

## ÀREA 3. IMPLEMENTACIÓ DE LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA GESTIÓ DE PERSONES

### Objectiu

**1. PROMOURE I IMPLEMENTAR LA PERSPECTIVA DE GÈNERE EN LA GESTIÓ DE LES PERSONES TREBALLADORES DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT, FENT ESPECIAL ÈMFASI EN EL DISSENY DELS PROCESSOS RELATIUS A L'ACCÉS, LA SELECCIÓ, LA FORMACIÓ, LA PROMOCIÓ, LA RECERCA, LA DOCÈNCIA I EL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL, BASATS EN LA GESTIÓ DEL TALENT.**

El gènere és la construcció històrica i social sobre els rols, identitats i valors que són atribuïts a dones i homes, internalitzats en els processos de socialització. El gènere és una construcció social, defineix les relacions socials i la dominació com a masculina.

Per això, incloure la perspectiva de gènere, entre d'altres coses, vol dir: reconèixer que les relacions de poder que es donen en els grups socials, en general, són favorables als homes i discriminatòries amb les dones; admetre que aquestes relacions s'han construït socialment al llarg de la història i són constitutives de les persones, i ser conscients que aquestes relacions de poder inclouen qualsevol relació social i tots els àmbits –família, salut, política i, també, el treball i les organitzacions.

Els equips de treball estan formats per dones i homes. En les empreses i organitzacions, com a grups socials que són, es reproduïxen les relacions de poder basades en el gènere.

Introduir la perspectiva de gènere en la gestió de persones serà l'única manera d'arribar a la inclusió i a una

efectiva igualtat, perquè, com deia l'economista Gillian J. Hewitson: «No n'hi ha prou amb afegir les dones a la mescla i agitar».

Per a trencar el sostre de vidre, es fa del tot imprescindible treballar en la generació d'una nova estructura, d'una nova cultura organitzacional. Crear un encaix en el qual tinguin cabuda diferents formes, una assignatura pendent que depèn en molt dels màxims òrgans directius de les organitzacions.

## Línies estratègiques

- L.3.1.** En la descripció de llocs de treball, aquests s'identificaran amb els dos gèneres gramaticals i s'utilitzarà un llenguatge neutre. Es determinaran criteris objectius com coneixements tècnics, funcions i responsabilitats, i requisits imprescindibles que mai tindran a veure amb característiques com el sexe, l'edat, la situació familiar, o la força física.
- L.3.2.** Es consolidarà l'existència de mecanismes i de formació en matèria d'igualtat de gènere que garanteixin els coneixements i/o l'experiència en tècniques de selecció no discriminatòria de les persones que integren els equips de selecció. La selecció de la persona candidata es realitzarà mitjançant una valoració objectiva de les persones interessades pel lloc de treball sobre la base de l'experiència, la formació acadèmica i la formació complementària, les seves capacitats i habilitats, sense que es tingui en compte el sexe de la persona.
- L.3.3.** Es duran a terme accions tendents a garantir l'absència d'impediments en la participació de processos selectius i en la contractació de persones a conseqüència d'una situació d'embaràs o de maternitat.
- L.3.4.** S'introduiran continguts sobre la igualtat de gènere i sobre els principis de no discriminació, així com sobre la violència masclista, en els temaris dels processos selectius.
- L.3.5.** La inclusió de la perspectiva de gènere serà un dels criteris de valoració de proves, concursos i oposicions a places de l'ICS.
- L.3.6.** S'elaboraran informes d'impacte de gènere respecte dels criteris de valoració dels processos selectius.
- L.3.7.** Es promourà la gestió del talent amb perspectiva de gènere en els processos selectius i de promoció professional. Això implicarà tenir en compte, a més de la formació reglada exigible, aspectes relatius a habilitats directives, de resolució de conflictes, de gestió d'equips, la creativitat, la col·laboració, la comunicació...
- L.3.8.** La perspectiva de gènere també es tindrà en compte en la detecció de les necessitats formatives; en la planificació de la formació: continguts, durada, personal a què es dirigeix, etc.; en els horaris en què s'imparteix la formació (preferentment, dins l'horari laboral); en la difusió de les ofertes formatives, i en l'avaluació de la formació.
- L.3.9.** Es fomentarà l'enfocament de la formació vinculat al desenvolupament de la carrera i a la promoció professional, tant entre els treballadors com entre les treballadores.
- L.3.10.** Es promourà l'assistència a cursos durant períodes d'excedència per motius de cura de persones dependents, aspecte vinculat amb la conciliació de la vida familiar i laboral).
- L.3.11.** La planificació formativa incorporarà prioritats pel que fa a les persones destinatàries: persones que es reincorporen després de permisos i excedències, i per a les dones víctimes de violència de gènere.
- L.3.12.** S'implantaran estratègies amb perspectiva de gènere perquè el talent intern participi i s'impliqui en els projectes.



## Accions

- A.3.1.** Cada lloc de treball tindrà una denominació neutra, en el sentit que no tingui cap connotació que el marqui o el predetermini com a adequat o adreçat a dones i homes de manera preferent.
- A.3.2.** S'utilitzaran tècniques de selecció i promoció de caràcter neutre les quals ometran aquella informació de caràcter personal (estat civil, càrregues familiars...) que pugui perjudicar la persona que es trobi immersa en el procés de selecció o de promoció professional.
- A.3.3.** Es reforçarà la informació referent a promocions i s'incorporarà la relativa a formació. Ambdues seran accessibles per a tota la plantilla de l'ICS incloses les persones absents per causa d'excedència per cura, permís per naixement, baixa laboral per risc en l'embaràs o per causa de violència de gènere.
- A.3.4.** Es promouran cursos adreçats a dones en habilitats de direcció, lideratge, motivació i autoestima, tècniques de comunicació, etc., per reforçar l'exercici de llocs de responsabilitat. (Ex. El Programa d'expertesa en lideratge femení).

## **ÀREA 4. CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I PROFESSIONAL I PROMOCIÓ DE LA CORRESPONSABILITAT**

### Objectius

**1. PROMOURE I IMPLEMENTAR, INNOVANT EN ELS USOS DEL TEMPS, MESURES ADREÇADES A FER REALITAT LA CONCILIACIÓ DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR I LABORAL, FACILITANT LA COMPATIBILITAT DE LES FUNCIONS DE MATERNITAT I PATERNITAT I CUSTÒDIA DE LA SALUT, TANT D'INFANTS COM DE GENT GRAN, A FI D'IMPULSAR, EN EL MARC DE LA CORRESPONSABILITAT, L'ALLIBERAMENT DE LES DONES DE LA CÀRREGA QUE SUPORTEN DE FORMA**

DESEQUILIBRADA RESPECTE DELS HOMES EN AQUESTS ÀMBITS.

**2. PROMOURE, MITJANÇANT CAMPANYES DE SENSIBILITZACIÓ VERS LA CORRESPONSABILITAT, L'ELIMINACIÓ DELS ROLS SOCIALS I DELS ESTEREOTIPS EN FUNCIÓ DEL SEXE SOBRE ELS QUALS ES BASA LA DESIGUALTAT ENTRE DONES I HOMES I AMB ELS QUALS S'ASSIGNA A LES DONES LA RESPONSABILITAT DE L'ÀMBIT DOMÈSTIC I ALS HOMES LA DE L'ÀMBIT PÚBLIC, AMB UNA INEQUITABLE VALORACIÓ I RECONeixEMENT.**

El concepte de conciliació es relaciona amb la possibilitat que tenen les dones i els homes d'equilibrar els seus interessos, obligacions i necessitats des d'una visió integral de la vida, i a partir del dret que tenen a desenvolupar-se en els seus diferents àmbits: laboral, personal, familiar i social.

Malgrat es porta ja temps aplicant al personal de l'Institut Català de la Salut, tant a dones com a homes, mesures de conciliació, existeix una demanda creixent per tal que aquestes es consolidin i s'ampliïn. En una cultura d'igualtat de gènere és imprescindible la presència de dones i homes en el context de convivència familiar i laboral.

També és necessari seguir apel·lant a la corresponsabilitat, ja que una baixa incidència d'aquest principi en l'àmbit social i laboral influeix de forma directa en el manteniment d'importants desigualtats entre dones i homes.

D'altra banda, és imprescindible fer un especial esment a la necessitat d'adoptar mesures per a la conciliació laboral amb la vida personal, entenent aquesta com l'espai i el temps propis, individuals, de cadascú o cadascuna, en els quals les persones s'ocupen de si mateixes.

### Línies estratègiques

**L.4.1.** Les direccions de Persones, corporativa i territorials, assessoraran i/o informaran de l'abast i les possibilitats de beneficiar-se de les mesures adoptades en matèria de conciliació. Tindran especial cura de les famílies monoparentals vulnerables o en situació de risc.

- L.4.2.** S'implementarà la supervisió escaient per tal que en cap cas la conciliació de la vida familiar, personal i laboral suposi una penalització per a les persones que s'acullin a les mesures de conciliació vigents.
- L.4.3.** Es fomentarà que les persones amb càrrecs de comandament i de responsabilitat siguin sensibles a l'aplicació de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i professional. Així mateix, es continuarà fomentant que aquestes s'acullin a les mesures de conciliació per tal de ser models de referència per a la resta del personal.
- L.4.4.** S'impulsarà un canvi en la metodologia de les reunions, que incorporarà la possibilitat de la seva celebració mitjançant videoconferència, a fi d'evitar desplaçaments i estalviar temps. Hi ha trobades que poden programar de manera que no interfereixin en horaris compatibles amb la compaginació de la vida personal i laboral. Per tant, sempre que sigui possible, es limitaran les reunions fins a les 16 h i es promourà un ritme laboral que s'adeqüi als horaris europeus.
- L.4.5.** Sempre que no sigui urgent i indispensable, no s'enviaran correus electrònics, missatges de text ni missatgeria instantània fora de l'horari laboral (cap de setmana inclòs) de la persona a la qual vagin adreçats.
- L.4.6.** S'evitarà aplicar dinàmiques rígides d'horaris i es permetrà una flexibilització real respectant, alhora, les necessitats dels equips professionals i es fomentaran uns horaris més racionals.
- L.4.7.** En el cas del teletreball, aquest s'organitzarà establint uns horaris i conciliant-los amb la vida de la unitat de convivència o personal.
- L.4.8.** Es fomentarà la responsabilitat familiar corporativa com a part integrant de la responsabilitat social corporativa de l'Institut Català de la Salut.

## Accions

- A.4.1.** Es millorarà el coneixement per part dels i de les professionals de les mesures de conciliació establertes per l'Institut Català de la Salut, mitjançant la seva difusió a través de cartelleria i de campanyes informatives a les intranets i les xarxes socials. Es tindrà especial cura en el cas de famílies monoparentals vulnerables o en situació de risc.
- A.4.2.** S'elaborarà una guia completa amb tots els drets (permisos, reduccions, excedències, etc.) de la plantilla per a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar que contingui el concepte, el contingut, l'acreditació necessària i els criteris d'aplicació.
- A.4.3.** Es consolidarà el Grup de Treball sobre Mesures de Conciliació i Corresponsabilitat derivat de la Mesa Sectorial on s'abordarà la revisió dels permisos i de les llicències actuals (entre els permisos, s'analitzarà el que correspondria per motiu d'un procés de reproducció assistida).
- A.4.4.** Es faran sessions informatives de sensibilització, tant als càrrecs directius i de comandament com al conjunt de professionals de la institució, per tal de fomentar que els homes s'acullin a les mesures de conciliació, a fi de promoure la corresponsabilitat de les tasques familiars i domèstiques.
- A.4.5.** S'elaborarà una estadística anual desagregada per sexe en relació amb l'exercici dels diferents drets de conciliació per part de la plantilla.

# ÀREA 5. PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS I VIGILÀNCIA DE LA SALUT

## Objectiu

**1.** LA PLANIFICACIÓ I LES ACTUACIONS DEL SERVEI DE PREVENCIÓ RELACIONADES AMB LA SEGURETAT, LA PREVENCIÓ I LA VIGILÀNCIA DE LA SALUT DEL PERSONAL INCORPORARAN, EN TOTS ELS CASOS, LA PERSPECTIVA DE GÈNERE.

A Catalunya, la incidència de malalties professionals és superior entre les dones i solen ser produïdes per agents físics, fet que es tradueix bàsicament en trastorns musculoesquelètics (mal d'esquena lumbar, dolor cervical...), i en malalties psicosomàtiques del tipus d'estrès, depressió o ansietat que no estan reconegudes com a malalties professionals *stricto sensu* i, per tant, no queden recollides en els registres oficials. Aquests no recullen, doncs, el mal d'esquena, el dolor muscular, la fatiga, l'estrès, el mal de cap, la irritabilitat, les lesions, els problemes per dormir, l'ansietat o els problemes visuals. Les lesions per accident de treball (predominantment patides per homes) es reconeixen més fàcilment per la seva relació immediata entre la causa i el dany consegüent, mentre que les malalties laborals (majoritàriament patides per dones) solen aparèixer de manera lenta i progressiva.

Resulta evident que homes i dones difereixen en estructura òssia, distribució del greix corporal, funció endocrina o sistema immunitari, però en canvi hi ha molts pocs estudis sobre l'impacte d'aquestes diferències en la resposta a les exposicions a tòxics, a les exigències físiques o a l'estrès tèrmic.

Per pal·liar aquesta situació, l'Institut Català de la Salut, a través del seu Servei de Prevenció de Riscos Laborals, ha incorporat en els darrers anys la integració de la perspectiva de gènere en la protecció de la salut i la seguretat de treballadors i treballadores, i segueix mantenint esforços per millorar les condicions de treball de tot el personal realitzant, de forma sistemàtica, l'anàlisi de la situació per gènere.

Perquè no tenir en compte les diferències anatòmiques, fisiològiques i psicosocials en el treball no només no respecta el principi preventiu d'adaptació d'aquest a la persona, sinó que desconeix la necessària perspectiva de gènere en la gestió de l'activitat preventiva.

No només es tracta d'una qüestió de sensibilitat pel que fa a l'aplicació de la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals, sinó que la igualtat de gènere és actualment un principi central del nostre ordenament jurídic.

## Línies estratègiques

**L.5.1.** Les mesures preventives han d'anar dirigides a reduir els accidents de treball i l'exposició per part de treballadors i treballadores als diferents tipus de factors de risc, tant psicosocials com ergonòmics i higiènics.

**L.5.2.** El Pla de prevenció de riscos laborals i el Pla d'igualtat són dues eines bàsiques per garantir la incorporació de la perspectiva de gènere en l'àmbit de la seguretat i salut laboral, per això es garantirà la coordinació i interrelació entre ambdós plans com a instruments necessaris per a la bona gestió de la prevenció.

## Accions

**A.5.1.** Es formarà el personal dels serveis de Prevenció i les persones membres dels comitès de Salut Laboral en matèria de gènere (inclòs el col·lectiu LGTBI), de violències masclistes i sobre la incorporació d'aquesta perspectiva de gènere a la seva tasca professional.

**A.5.2.** Els reconeixements mèdics que s'ofereixen al personal en el marc de la prevenció de riscos laborals es dissenyaran tenint en compte la perspectiva de gènere. Aquest disseny es concretarà en un protocol específic d'obligat compliment per a tots els serveis de Prevenció de l'ICS.

- A.5.3.** En els informes de seguiment elaborats pel Servei de Prevenció s'analitzaran les dades globals de sinistralitat laboral i malalties professionals, i d'exposició a factors de risc, desagregades per sexe, a fi de poder detectar, si existeix, alguna causa relacional amb la igualtat que s'hagi de corregir.
- A.5.4.** Sobre la base del contingut dels informes de seguiment de la salut dels i de les professionals, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals impulsarà les actuacions escaients en matèria de prevenció de riscos laborals, salut i seguretat laboral des d'una perspectiva de gènere, incidint en aquelles que afecten essencialment les dones.
- A.5.5.** S'aplicarà el procediment de vigilància de la salut per a la treballadora embarassada i en període de lactància.
- A.5.6.** S'elaboraran fullets informatius respecte del procediment de vigilància de la salut per a la treballadora embarassada i en període de lactància, amb resum dels passos més importants, i el detall dels seus drets.
- A.5.7.** En les enquestes de salut s'inclourà una pregunta de cribatge en relació amb la violència masclista.

## **ÀREA 6. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL PER RAÓ DE SEXE O ORIENTACIÓ SEXUAL I DE LA VIOLÈNCIA MASCLISTA, AMB ESPECIAL ATENCIÓ AL COL·LECTIU LGTBI**

### **Objectius**

- 1.** ES DIFONDRAN I S'IMPLEMENTARAN MESURES IGUALITÀRIES ADREÇADES A EVITAR I, EN EL SEU CAS, A CORREGIR, SI ESCAU DISCIPLINÀRIAMENT, SITUACIONS D'ASSETJAMENT (PSICOLÒGIC, MORAL, SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL O IDENTITAT DE GÈNERE) QUE PUGUIN PATIR LES PERSONES QUE PRESTEN ELS SEUS SERVEIS A L'ICS.
- 2.** S'APLICARAN ELS PROCEDIMENTS PREVISTOS EN L'ÀMBIT LABORAL, PER GARANTIR L'ASSISTÈNCIA I LA PROTECCIÓ DE LES VÍCTIMES DE VIOLÈNCIA DE GÈNERE A TRAVÉS DE L'ORIENTACIÓ, EL SUPORT I L'AJUT DAVANT D'AQUEST FLAGELL.

L'assetjament sexual i la violència masclista són uns fenòmens estructurals de les societats patriarcales, basats en les normes i els valors socioculturals que han justificat, al llarg del temps, les conductes de dominació i abús dels homes vers les dones. No són uns fets aïllats, sinó que constitueixen un aspecte estructural de l'organització del sistema social i es produeixen de forma transversal en tots els àmbits socioeconòmics. És per aquest motiu que les organitzacions no queden excloses del fet que alguns dels seus i o de les seves professionals puguin patir-los.

Cal aplicar, doncs, mesures preventives, educatives, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes i proporcionar una resposta punitiva contra les manifestacions violentes que estan regulades per la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista; la Llei 17/2017, de 17 de març, de modificació de la Llei 16/2003, de 6 d'abril, de protecció i prevenció integral de les dones contra la violència de gènere, i la Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.



## Línies estratègiques

- L.6.1.** Es promourà una cultura de prevenció contra l'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, i contra la violència masclista, a través d'actuacions formatives i campanyes informatives de sensibilització.
- L.6.2.** Es donarà compliment al Decàleg de compromisos adoptats per l'ICS respecte de la *Tolerància zero amb l'assetjament sexual i per raó de sexe*.
- L.6.3.** Es donarà compliment al *Decàleg de compromisos adoptats per l'ICS respecte del col·lectiu LGTBI*.
- L.6.4.** S'aplicarà el procediment establert en la Instrucció 04/2014 de l'ICS, per a l'atorgament dels drets i permisos previstos en la legislació vigent per a les persones víctimes de violència masclista que presten els seus serveis a l'ICS.
- L.6.5.** Es garantirà la seguretat, la integritat, la confidencialitat i la dignitat de les persones afectades, i l'aplicació de les mesures que es necessitin en cada cas per a la protecció de les víctimes, incloent-hi les cautelars que calguin, per acabar amb l'assetjament o la violència. Si escau, s'aplicaran les mesures sancionadores que hi corresponguin.
- L.6.6.** Es garantirà l'acompanyament personal per part de professionals experts a les persones víctimes d'assetjament o violència masclista en el seu procés de recuperació.

## Accions

- A.6.1.** Es duran a terme accions de formació a tota la plantilla sobre l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual i contra la violència masclista, amb especial atenció al col·lectiu LGTBI. És molt rellevant que les activitats formatives s'adreixin a les persones que s'incorporen a l'organització, a aquelles

que ostenten responsabilitats directives i de comandament i a les persones amb responsabilitats directes en el procés de queixa i denúncia.

- A.6.2.** Es reforçarà la formació dels i de les professionals assistencials sanitaris en el coneixement dels protocols d'actuació davant la prevenció, detecció i atenció a dones (i els seus fills i filles) que pateixen violència de gènere, establint mecanismes que assegurin la seva aplicació, molt especialment en l'àmbit d'atenció primària de salut.
- A.6.3.** Mentre l'Institut Català de la Salut no compti amb un manual propi, s'impulsarà l'aplicació del *Protocol de la Direcció General de Funció Pública per a la Prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina* mitjançant accions comunicatives, i es supervisarà la seva aplicació.
- A.6.4.** Es formarà específicament en matèria de gènere, amb especial atenció al col·lectiu LGTBI, i violències masclistes, al personal, en especial al de nova incorporació, que ha de gestionar el *Protocol per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució de situacions d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i altres discriminacions a la feina*.
- A.6.5.** En les campanyes de sensibilització es proporcionarà informació detallada sobre els procediments a seguir en els casos d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual, i també en els casos de violència masclista.
- A.6.6.** S'elaborarà material divulgatiu divers en relació amb la identificació dels possibles riscos sobre assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual i contra la violència masclista, i les mesures preventives adients a adoptar. Es garantirà que aquest material arribi a tot el personal.

**A.6.7.** Es redactarà i aplicarà un protocol específic per al personal de l'Institut Català de la Salut per fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia, i se'n farà difusió a tot el personal.

**A.6.8.** S'elaboraran estudis, per part de Prevenció de Riscos Laborals i del Grup d'Igualtat, que permetin conèixer la incidència de les situacions o conductes violentes, discriminatòries o d'assetjament i les característiques que presenten, així com es buscaran identificadors de la problemàtica i el seu impacte en la salut i el benestar de les persones i en l'eficàcia de l'organització (incidència en la incapacitat temporal, l'absentisme, l'incompliment de l'horari, l'accidentalitat, la productivitat, les sollicituds de canvi de lloc de treball, i la demanda d'atenció mèdica per part de les persones d'un entorn laboral determinat...).

**A.6.9.** Es valorarà en els concursos de contractació pública aquelles empreses que disposin d'un protocol per prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.

## ÀREA 7. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE CORPORATIVA

### Objectiu

**1.** ES PROMOURÀ QUE TOTES LES EINES I MATERIALS DE COMUNICACIÓ DE L'INSTITUT CATALÀ DE LA SALUT, JA SIGUIN ESCRITS O AUDIOVISUALS, UTILITZIN UN LLENGUATGE NO SEXISTA, NEUTRE I INCLUSIU, I REPRESENTIN DE FORMA EQUILIBRADA EL GÈNERE, LA DIVERSITAT CULTURAL, L'EDAT, EL FÍSIC, LA RAÇA, L'ORIENTACIÓ SEXUAL, ELS MODELS FAMILIARS... DE LES PERSONES QUE INTEGREN L'ORGANITZACIÓ I LA SOCIETAT EN GENERAL.

Cal utilitzar un llenguatge no sexista, neutre i inclusiu, en el moment de redactar projectes, correus electrònics,

articles, tríptics, actes, documents d'estratègia, notes de premsa, anuncis, memòries d'activitat, presentacions, textos per a xarxes socials, continguts per a la pàgina web i les intranets... En definitiva, si s'han d'escriure paraules que es refereixin o al·ludeixin a persones.

En les comunicacions orals, utilitzar un llenguatge inclusiu té una dificultat molt superior a la comunicació escrita. Les pautes a seguir són les mateixes, però impartir una xerrada o dictar una ponència o una conferència, si no se'n té l'hàbit pot suposar deixar de centrar-se en el missatge que es vol transmetre. Per això, cal formar-se adequadament.

Pel que fa a les imatges i continguts iconogràfics (fotografies, dibuixos, pictogrames...), cal ser conscients que estan carregats de missatges. En moltes ocasions, no es cuiden ni se'ls dona la transcendència que tenen i per això és important fer-ne un ús adequat ja que són molt més rellevants del que es pensa. Textos escrits correctament, utilitzant un llenguatge inclusiu, serviran de poc o de res si van acompanyats d'imatges estereotipades o amb les quals es transmet un missatge contrari. També es transmetrà una comunicació fragmentària, i, en el seu cas, inclús exclouent, si no es té en compte, a més del gènere, la diversitat cultural, l'edat, el físic, la raça, l'orientació sexual...

D'igual manera que succeeix en el tema del llenguatge, en el cas dels continguts visuals i multimèdia també s'haurà de tenir en compte, a més del gènere, la diversitat cultural, l'edat, el físic, la raça, l'orientació sexual, els models familiars...

### Línies estratègiques

**L.7.1.** En tots els actes de comunicació de l'ICS es garantirà l'ús d'un llenguatge no sexista, neutre i inclusiu, i es representaran de forma equilibrada el gènere, la diversitat cultural, l'edat, el físic, la raça, l'orientació sexual, els models familiars... de les persones que integren l'organització i la societat en general.

**L.7.2.** Cal promoure en la comunicació el protagonisme de les dones i fer-les visibles en tots els àmbits, a l'igual que es fa amb els homes.

S'evitarà lligar la masculinitat a valors com el poder, la competitivitat o l'agressivitat. També es vigilarà la transmissió dels patrons tradicionals de feminitat i masculinitat (dones dolces/homes agressius; dones cuidadores/homes proveïdors, estadístiques amb colors roses i blaus, segons si les dades es refereixen a dones o homes, etc.).

- L.7.3.** Es promouran uns usos lingüístics que permetin fer visibles les dones en els textos, sobretot en les referències genèriques a professions, oficis, càrrecs o funcions, particularment en singular i quan un text fa referència a una persona determinada, o a un grup de persones del mateix sexe, s'adaptarà el discurs al gènere que correspon.
- L.7.4.** Es mostraran les dones i els homes en les mateixes situacions, treball i posicions, equiparant el seu grau de professionalitat, autoritat i rellevància.
- L.7.5.** S'evitaran els estereotips sexistes, especialment aquells que resultin discriminatoris.

## Accions

- A.7.1.** Es formaran, de manera específica, les persones que integren els gabinets de comunicació, corporatiu i territorials, en l'ús de llenguatge no sexista, neutre i inclusiu, i en una comunicació que incorpori i integri la diversitat.
- A.7.2.** Cal formar totes i tots els professionals perquè puguin identificar tractaments i usos sexistes en la comunicació i perquè sàpiguen promoure models igualitaris i que tinguin en compte la repercussió que un tractament determinat pot tenir en la promoció o en el fre a la igualtat.
- A.7.3.** S'impulsaran actuacions per tal que les guies d'ús per garantir una comunicació no sexista, neutre i inclusiva, siguin conegudes per tot el personal (a través de les intranets, els manuals d'acollida, la formació específica...).

