



PLA D'IGUALTAT
- MAIG 2010 -

~~Handwritten signature~~

~~Handwritten signature~~

~~Handwritten signature~~
JAC

~~Handwritten signature~~
S.L.R.

~~Handwritten signature~~
USME

Handwritten signature

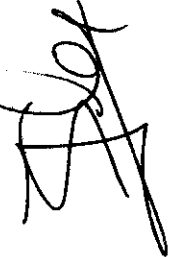
Handwritten signature

Handwritten signature

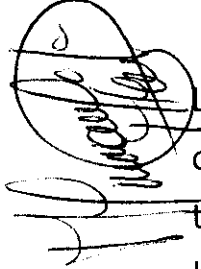
Handwritten signature

INTRODUCCIÓ


1.- CONTEXT I ANTECEDENTS.



Amb la constitució de la Comissió Paritària pel Pla d'Igualtat de la Fundació Hospital de l'Esperit Sant, es va posar en marxa la negociació del primer Pla d'Igualtat el passat mes de setembre de 2009, tant amb la participació de la representació social com dels representants legals dels treballadors escollits a l'efecte.




La negociació va iniciar-se amb aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per sexes, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, van ser aportades per l'empresa. No obstant, aquestes dades, les quals eren un recull d'aspectes qualitatiu i quantitatiu, es van comentar en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el Diagnòstic.




Finalment, s'aprova i se signa per les parts, el model de Diagnòstic elaborat i que s'adjunta com a Annex I, essent el punt de partida bàsic per a determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el Pla d'Igualtat.

2.- DEFINICIONS.



Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant freqüentment en el desenvolupament del Pla d'Igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de l'empresa, evitant qualsevol tipus de discriminació laboral. En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la pròpia norma referenciada.



USA E



- Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes: suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

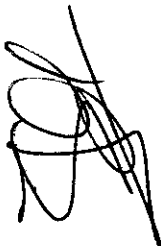
- Igualtat de tracte i d'oportunitats pel què fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball: el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte pròpia, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

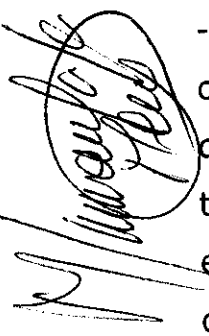
- Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva: mitjançant la pròpia negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

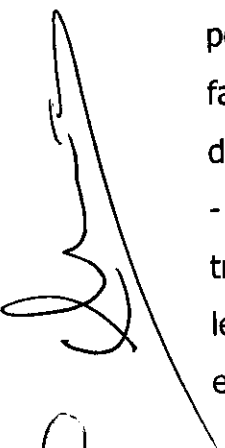
- Discriminació directa i indirecta: es considerarà discriminació directa per raó de sexe, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pugués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de sexe, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.

- Assetjament sexual per raó de sexe: serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular qual es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.

- Discriminació per embaràs o maternitat: tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.


 - Indemnitat front represàlies: qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona com a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol tipus, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

 - Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries: els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, en el seu cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasori de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització de tals conductes.

 - Accions positives: per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.

- Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral: es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

3.- CONCEPTE I CONTINGUTS DEL PLA D'IGUALTAT.

 La pròpia Llei Orgànica 3/2007, defineix el Pla d'Igualtat com a:

"(...) conjunt ordenat de mesures, adoptades després d'haver realitzat un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe".

4.- ÀMBIT D'APLICACIÓ.

El primer Pla d'Igualtat serà d'aplicació a tota la Fundació Hospital de l'Esperit Sant i, per tant, engloba a la totalitat de la plantilla.

5.- VIGÈNCIA.


El Pla d'Igualtat, com a conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el mateix, entenent que, uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, en principi la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius, si ve el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els tres anys des de la seva firma.

DIAGNÒSTIC


1.- RESULTATS DEL DIAGNÒSTIC.

De les diferents sessions de la Comissió Paritària per al projecte del Pla d'Igualtat, finalment s'ha acabat realitzant un diagnòstic de la situació actual de l'empresa en aquesta matèria. A partir d'aquest punt inicial, passem tot seguit a determinar els resultats i conclusions del mateix per determinar quines són les mesures a prendre tant a curt, com a llarg termini.

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència era determinar que l'empresa gaudia de 'bona salut' en quant a la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a primera vista que ens ocasionés una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'han constatat que cal millorar i que per tant formaran part dels objectius que es fixaran en el Pla d'Igualtat.




Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar, les vies de contractació, la jornada laboral, la formació i un pla d'actuació davant un supòsit d'assetjament sexual en el si de l'empresa. És cert que en van sorgir d'altres temes els quals no són discutibles en el marc d'elaboració d'un Pla d'Igualtat i que pertoquen a la negociació del Conveni Col·lectiu d'aplicació.




Per últim, el que sí que va ser realment interessant és veure els resultats de les qüestions plantejades a la plantilla de l'empresa. Hi ha punts els quals van obtenir respostes previsibles, no obstant, destaquen algunes qüestions com ara que un cert nombre elevat dels enquestats no sap quines són les mesures de conciliació de la vida laboral i familiar que té disponibles per a utilitzar-les quan es necessitin, o que força percentatge creu que no es té en compte la igualtat d'oportunitats entre homes i dones a l'empresa. Un altre aspecte determinant i si més no sorprenent, és que la major part dels enquestat sabia com actuar en cas de patir assetjament sexual en el seu lloc de treball, quan encara no s'ha desenvolupat cap protocol al respecte. Volem pensar que es dirigiria a la representació legal dels treballadors. Finalment però, la majoria coincideix en determinar que la instauració d'un Pla d'Igualtat a l'empresa és necessària.



2.- ÀREES D'ACTUACIÓ.



Els objectius del Pla d'Igualtat els podem dividir en dos tipus: objectius a llarg termini i objectius a curt termini. La diferència entre un tipus i altre és que els primers seran objectius que marcaran una referència en tot el procés que duri la instauració del Pla d'Igualtat, en canvi, els objectius de curt termini seran accions concretes i determinades que aniran en convergència amb els objectius generals.



Les àrees d'actuació proposades en el Diagnòstic són les següents:

- Revisió del llenguatge utilitzat per l'empresa.
- Revisió dels processos d'accés i promoció.

- c) Revisió del sistema de classificació professional.
- d) Disseny de programes formatius.
- e) Mesures en relació a la conciliació de la vida laboral i familiar.
- f) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.
- g) Altres mesures.

OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

El primer Pla d'Igualtat de la Fundació Hospital de l'Esperit Sant té com a objectius principals, els següents:

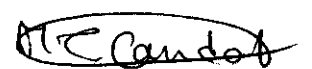
- a) Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per l'Hospital per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació. Es proposa la constitució d'una comissió paritària de comunicacions i control de l'ús del llenguatge amb l'objectiu de revisar els missatges emesos per l'hospital i realització d'un Informe. Aquesta comissió estarà integrada per dos membres de la representació legal dels treballadors i dos membres per part de la representació de l'hospital. La durada i vigència d'aquesta comissió serà de sis mesos després de l'entrada en vigor d'aquest acord i, conseqüentment de la constitució d'aquesta comissió.
- b) Revisió dels processos d'accés i promoció dels futurs treballadors i els que ja venen prestant serveis per l'Hospital en quant a criteris d'igualtat de sexe a l'empresa i fomentar una política de selecció que potenciï una major diversificació professional. Es proposa elaborar, en el termini de sis mesos, un decàleg de mesures a tenir en compte a l'hora de dur a terme els processos d'accés i de promoció, els quals hauran de regir ambdós processos.
- c) Revisió del sistema de classificació professional: disposar d'informació estadística disgregada per sexes, disseny de programes específics, analitzar la correcta aplicació del Conveni col·lectiu que regeix les relacions entre l'hospital i els seus treballadors. Creació d'una comissió

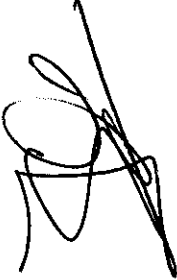
de seguiment de la distribució per sexes per a cada grup professional de cara a garantir que es manté la situació actual de no discriminació.

- d) Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats així com un major ús de la varietat de canals de comunicació per a fer arribar l'oferta formativa i les vacants en els mateixos. Es proposa l'organització d'una sessió formativa respecte la matèria d'igualtat d'oportunitats, el desenvolupament del Pla d'Igualtat a la nostra empresa; i la confecció del decàleg per a la bona comunicació entre treballadors i empresa, a banda dels canals ja existents.
- e) Compromís de l'empresa de cara a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar, millorant les mesures ja establertes.
- f) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Es proposa el desenvolupament d'un Protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.
- g) Altres mesures: mobilitat (Pla de Mobilitat), seguretat i salut laboral. Proposta de potencialització del Comitè de Salut Laboral existent a l'empresa per a la vigilància de la salut i seguretat dels nostres treballadors.

SISTEMA D'AVALUACIÓ I SEGUIMENT


L'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007 estableix que els Plans d'Igualtat fixaran els objectius concrets a assolir en matèria d'igualtat efectiva entre dones i homes, les estratègies, pràctiques a adoptar i igualment, l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats. Cal diferenciar però, aquesta previsió normativa amb la que recull l'article 47 del mateix cos legal en relació a l'article 64 de l'Estatut dels Treballadors, els quals fan referència a què l'empresari té l'obligació d'informar a la representació legal dels treballadors i treballadores del Pla d'Igualtat i la consecució dels seus objectius.






El per què de dur a terme una fase de seguiment i avaluació recau en permetre conèixer el desenvolupament del Pla d'Igualtat a l'empresa, veient els resultats obtinguts en les diferents àrees d'actuació durant i després del seu desenvolupament i implementació.

1.- CONSTITUCIÓ.



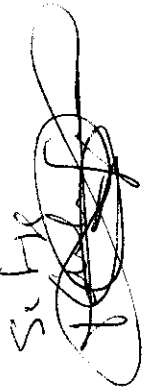
Les parts signants, acorden la creació d'una COMISSIÓ DE SEGUIMENT per a desenvolupar el objectius del Pla signats en aquest document i avaluar el grau de compliment dels mateixos, tant dels objectius marcats com de les accions programades. Aquesta Comissió tindrà la responsabilitat de realitzar el desenvolupament dels objectius signats al present acord de la Fundació Hospital de l'Esperit Sant.

2.- COMPOSICIÓ.




La Comissió estarà composta amb caràcter paritari per representants de l'Empresa i representants dels treballadors i treballadores. Les designacions dels membres es realitzaran dins dels quinze dies naturals següents a la signatura d'aquest acord. Un dels vocals actuarà com a responsable i coordinador davant les parts.

3.- FUNCIONS.



Les funcions de la Comissió seran les que tot seguit es passen a relacionar:

- 
- Seguiment del compliment de les mesures previstes.
 - Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures.
 - Avaluació de les mesures realitzades.
 - Elaboració d'un informe als sis mesos de la signatura del present acord per comprovar el desenvolupament dels objectius i mesures proposades.
 - Proposició de mesures correctores per al millor compliment dels objectius



- f) I finalment **desenvolupament i elaboració del Pla d'Igualtat** , on es revisaran les funcions d'aquesta Comissió.

Dins la fase de Seguiment, caldrà recollir informació relativa als resultats obtinguts en la consecució del present acord, el grau d'execució de les accions, les conclusions obtingudes i reflexionar després de fer l'anàlisi de seguiment i identificar possibles actuacions futures.

4.- FUNCIONAMENT.

La Comissió un cop signat el Pla d'Igualtat es reunirà una mitjana de com a mínim dues vegades per any, amb caràcter ordinari. No obstant, podran celebrar-se les reunions extraordinàries que es considerin oportunes per iniciativa d'una de les parts amb prèvia comunicació escrita indicant els punts a tractar de l'ordre del dia.

 Josep Canadell