FUNDACIÓ HOSPITAL DE l'Esperit Sant

II PLA D'IGUALTAT

Fundació Hospital de l'Esperit Sant

2022

Av. Mossèn Pons i Rabadà, s/n
08923 Santa Coloma de Gramenet
Tel. 93 386 02 02 - 93 386 96 48
Fax 93 385 01 00
hesperitsant@fhes.cat
www.hospitalesperitsant.cat

Pla d'igualtat

Fundació Hospital de l'Esperit Sant. Fundació Privada. Registre de Fundacions, núm. 195. CIF: G-08358764

FUNDACIÓ HOSPITAL DE L'ESPERIT SANT

Comissió d'Igualtat

Josep Vidal Negre	Director de RH
Jèssica Jordà Sànchez	Cap de planificació i control de RH
Clara Borràs Puértolas	Cap comunicació
Jesús González Comabella	CCOO
Antonio Gámiz Arcos	SATSE
Tania Riera Castro	USAE
Mª Victoria Abad Rodríguez	Metges de Catalunya
Remedios Corcobado Gutiérrez	UGT

Índex

1. Presentació.....4

2. Marc legal.....5

3. Compromís de la FHES en el Desenvolupament del Pla d'Igualtat.....6

4. Objectius generals del Pla d'Igualtat.....10

5. La igualtat a la FHES- Diagnosi.....10

6. Objectius específics i accions.....37

7. Comissió de seguiment i avaluació.....45

8. Annex: Accions i cronograma.....47

1. Presentació

La FHES manté el compromís amb la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, apostant per la diversitat, sense que la raça, el sexe, l'edat o qualsevol altra circumstància personal determini un comportament diferent per part de l'organització.

Una de les formes més efectives per garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones és promoure unes relacions inspirades en la llibertat i el respecte entre les persones que es relacionen per motius professionals, facilitant que prenguin consciència del seu comportament i que tothom assumeixi la seva responsabilitat en la construcció d'un entorn de treball respectuós.

Conscients que queda un llarg camí per recórrer, en un sector altament feminitzat, el segon Pla d'igualtat pretén donar continuïtat al Pla 2010, reiterant el seu compromís amb la societat, amb l'objectiu d'impulsar aquest principi d'igualtat i ser proactiu en la seva consecució.

Atenent a totes les actualitzacions normatives en aquesta matèria i aprofitant l'experiència adquirida, es pren com a finalitat implementar accions que fomentin bones pràctiques, sensibilitzant i corregint situacions fora d'aquest marc.

2. Marc legal

El Pla d'Igualtat és una de les mesures que neix amb la Llei Orgànica 3/2007, del 22 de març, per la igualtat efectiva entre homes i dones, fent referència a l'article 14 de la Constitució Espanyola, sobre el dret d'igualtat dels espanyols davant la llei, sense que pugui prevaldre discriminació per raó de gènere, entre altres motius.

El principi d'igualtat és un principi jurídic universal, fonamental també a la Unió Europea, inclòs en nombroses directrius, a les que finalment aquesta Llei Orgànica ve a servir de transposició, amb el fi de protegir el citat principi i fer que esdevingui una realitat al nostre ordenament jurídic.
Mitjançant la Llei es realitza una política més activa, amb la implantació de mesures que evitin conductes discriminatòries.
El Pla d'igualtat és d'obligat compliment per a empreses de més de 250 treballadors/es.

Aquest Pla es fonamenta jurídicament en la següent normativa d'aplicació, que desenvolupa el concepte d'igualtat i les seves aplicacions:

- Conveni sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, adoptat per l'Assemblea General de l'ONU, de 1979 (CEDAW)
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, del 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i d'igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació
- Constitució espanyola
- Estatut d'autonomia de Catalunya
- Estatut dels treballadors
- Llei de prevenció de riscos laborals

- Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, d' igualtat efectiva de dones i homes
- Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes
- Reial decret 901/2020, del 13 d'octubre, que regula els Plans d'Igualtat
- Reial decret 902/2020, del 13 d'octubre, d'igualtat retributiva

3. Compromís de la FHES en el desenvolupament del pla d'igualtat

Principis

El Pla d'igualtat a la FHES és un conjunt ordenat de mesures i accions negociades amb la representació dels treballadors/es, que es regeix pels següents principis:

- ✓ Estat dissenyat per arribar a totes les persones treballadores a la FHES, no està dirigit exclusivament a les dones.
- ✓ Té una naturalesa correctora i preventiva, pretén eliminar discriminacions futures per raó de sexe.
- ✓ És obert als canvis que es puguin motivar del seguiment.
- ✓ La participació i el diàleg són els principis i eines de treball.

Òrgans implicats en el Desenvolupament del Pla

Comissió Paritària d'Igualtat

El 24 de novembre de 2019 es constitueix la comissió per actualitzar el Pla d'Igualtat 2010. Aquesta comissió té un caràcter paritari i està formada per membres de la RLT de cadascuna de les seccions sindicals (segons acord del Comitè d'Empresa) i membres en representació de la direcció de la FHES

Les competències d'aquesta comissió **prèvies a la negociació** del Pla d'Igualtat són les següents (*vid.* article 6 del RD 901/2020):

- Negociar i elaborar la diagnosi de la situació de l'empresa.
- Elaborar l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Altres que acordi la mateixa comissió.

Les competències corresponents a l'**elaboració del Pla** són les que s'indiquen a continuació:

- Identificar les mesures prioritàries en matèria d'igualtat i el seu àmbit d'aplicació.
- Negociar les mesures que cal implementar.
- Identificar els mitjans humans i materials necessaris per a la seva implementació.
- Fixar el cronograma de les actuacions que s'han de practicar.
- Definir els indicadors de valoració i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.
- Dur a terme accions d'informació i sensibilització de la Plantilla.
- Remetre el Pla d'Igualtat a l'autoritat laboral per al seu registre, dipòsit i publicació.

La Comissió paritària ha conegut, analitzat i realitzat de forma conjunta el diagnòstic i ha aprovat mitjançant negociació el present pla. Qualsevol modificació legal o convencional que millori alguna de les mesures previstes en el present Pla quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte explícit entre les parts, substituint el recollit al Pla, sempre que vagi encaminat a aconseguir l'objectiu general i específic previst. Tot això sense perjudici que a petició d'una de les parts i un cop consensuat entre ambdues, es puguin redactar els acords necessaris per a l'expressa substitució d'una de les mesures originals, per necessitats derivades de la legislació com a resultat de la negociació col·lectiva o per situacions extraordinàries que poguessin sorgir un cop aprovat el present Pla.

La Comissió pot comptar en les seves reunions amb assessors interns o externs, convidats per cada una de les parts, especialment qualificats en les matèries a tractar.

Persones de referència d'Igualtat

Són tres persones treballadores de diferents àmbits, nomenades per la Comissió d'Igualtat, amb formació específica.

Actuen, conforme a la normativa vigent, en els conflictes en matèria d'igualtat i en els casos d'assetjament sexual o per raó de gènere. 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.

Direcció gerència i comitè de direcció

Donen compliment a les previsions legals en matèria d'igualtat, ordenant que continuï promovent la integració de la perspectiva de gènere en l'organització i en l'estructura de la FHES. 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 donant suport a l'elaboració i a la implementació del Pla d'Igualtat de la FHES.

Objectiu i vigència

El Pla d'Igualtat és el document que incorpora l'estratègia destinada a assolir la igualtat efectiva entre les dones i els homes de l'organització. Té com a finalitat principal integrar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'organització, establint noves accions correctores per corregir els desequilibris detectats i garantir l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats en tots els processos de l'empresa.

Aquest pla s'inicia amb la diagnosi de la situació actual, juntament amb la valoració dels resultats obtinguts en les mesures contingudes al Pla d'Igualtat elaborat i aprovat en 2010, amb la voluntat de donar continuïtat al mateix, i amb una vigència de 4 anys (article 9.1 del RD 901/2020). Es pren aquesta vigència com la referència a la implementació de les mesures compromeses que s'hi detallen, amb la voluntat que el contingut del Pla tingui un caràcter continuista.

Amb el fi de possibilitar la signatura d'un nou pla, la Comissió Paritària es reunirà almenys tres mesos abans de la fi de la vigència de l'actual, per tal d'iniciar les negociacions.

La comissió podrà fixar el termini de pròrroga que es consideri necessari per a l'actualització del Pla d'igualtat, en cas que no s'establís aquest termini, es considerarà prorrogat el pla actual en tots els seus efectes durant un màxim de 18 mesos.

Publicitat

El Pla d'Igualtat estarà a disposició de les persones treballadores, fomentant-se la difusió interna i el coneixement dels continguts, mitjançant les vies establertes al pla de sensibilització.

4. Objectius generals del pla d'igualtat

- Avançar en la Igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones.
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de la Fundació.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones que treballen a la FHES i fomentar la coresponsabilitat entre homes i dones
- Garantir la igualtat de retribució per treballs d'igual valor.
- Prevenir i atendre les situacions de violència masclista, d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe o de gènere.

5. La igualtat a la FHES- diagnosi

Per acomplir el present pla d'igualtat, s'ha fet una anàlisi detallada de la situació a l'empresa respecte de la igualtat d'oportunitats entre homes i dones, amb les dades obtingudes a data 31 de desembre de 2021.

A la diagnosi s'han analitzat els apartats descrits a l'eina proposada pel Gencat per empreses de 50 o més persones treballadores:

1. **Cultura i gestió organitzativa.**
2. **Condicions laborals.**

3. **Accés a l'organització.**
4. **Formació interna o contínua.**
5. **Promoció o desenvolupament professional.**
6. **Retribució.**
7. **Temps de treball i coresponsabilitat.**
8. **Comunicació no sexista.**
9. **Salut laboral.**
10. **Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere.**

Queden annexats aquest document els gràfics dels àmbits d'anàlisi quantitatiu per l'eina de la generalitat.

Aquestes dades es complementen amb els resultats de la consulta oberta a la totalitat de la plantilla on es valoren coneixements d'igualtat d'oportunitats entre ambdós sexes i el coneixement del I Pla d'igualtat.

1. Cultura i gestió organitzativa.

Un cop analitzada la presència de la igualtat en la FHES, es conclou que no queda recollit explícitament el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats; sense fer menció ni al Pla Estratègic 2016-2020, ni a cap espai de la Intranet corporativa.

L'únic document existent en matèria d'igualtat és el Pla d'Igualtat del 2010 que està publicat a l'espai de Responsabilitat Social Corporativa del web de la FHES.

D'altra banda, tampoc es troben referències a la igualtat d'oportunitats en la documentació corporativa adreçada específicament a la plantilla de nova incorporació, com la guia d'acollida.

Tampoc es desenvolupen accions específiques orientades a crear una cultura

organitzativa igualitària.

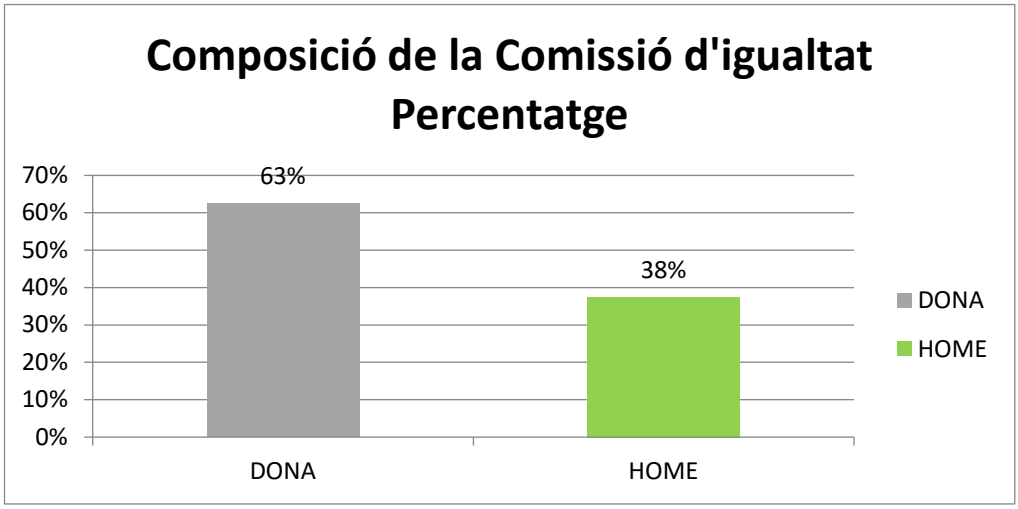
La FHES compte amb un Pla d'igualtat de maig de 2010, si bé el mateix no s'ha revisat.

Podem trobar referències a la igualtat a l'article 82 del conveni d'aplicació.

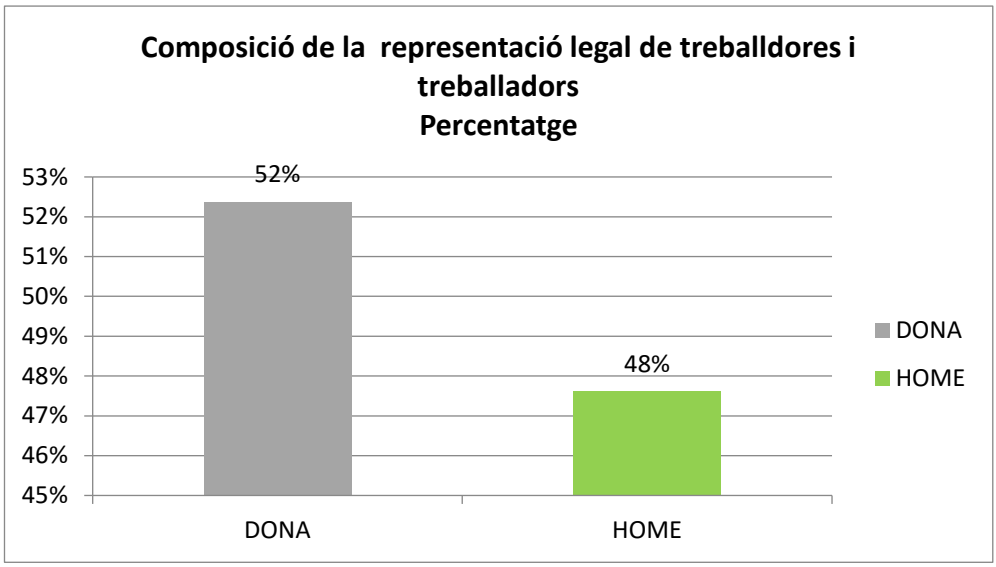
Després d'analitzar l'àmbit "cultura i gestió organitzativa", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència de la comissió que vetlla per la igualtat	Sensibilització
La percepció és equilibrada entre dones i homes	Desconeixement
Compromís de la Fundació en impulsar la igualtat	Necessitat de mesures proactives
Feminització del sector	Auditoria dels sistemes de selecció i promoció.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ D'IGUALTAT



COMPOSICIÓ DE LA REPRESENTACIÓ LEGAL DE TREBALLADORES I TREBALLADORS



2. Condicions laborals.

La creixent feminització de les professionals sanitàries es veu clarament representada en el personal de la FHES. A data 31 de desembre de 2021, la fundació està integrada per una plantilla de 755 persones, de les quals 535 (70,86%) són dones i 220 són homes (29,13%).

Per franges d'edat, el grup més nombrós en dones és el comprès entre els 50-60 anys amb 163, xifra que representa el 22% del total de plantilla.

Pel que fa als homes, la franja més nombrosa també es correspon amb els 50-60 anys, amb 63 persones, representant el 8% del total de plantilla.

Si analitzem el grup professional, observem una major concentració de dones en els grups 2 (25%) i 3 (17%), grups que es corresponen amb les categories de DUI i TCAI, històricament feminitzats. Els homes es concentren al grup GP 1 amb 88 homes, un 11% del total.

Pel que fa a la tipologia contractual, el percentatge més gran de la plantilla es concentra en la modalitat indefinida, trobant allà una diferència entre dones i homes en línia de la realitat total de la composició, és a dir, 70%-30%.

En jornades completes i parcials, trobem el mateix percentatge, 73%-27%, tant en jornada completa com en parcial.

S'han analitzat les extincions dels últims 4 anys, concentrant-se majoritàriament en la modalitat d'extinció de contractació temporal, on trobem 11.000, de les 11.300 totals, repartint-se entre dones i homes en un 60%-40%.

Es conclou que, si bé la plantilla està feminitzada (70%-30%), la proporció està en línia de la realitat del sector.

Les dades analitzades sobre edat, antiguitat i estudis, queden en línia dels percentatges de plantilles, no generant diferencies entre dones i homes.

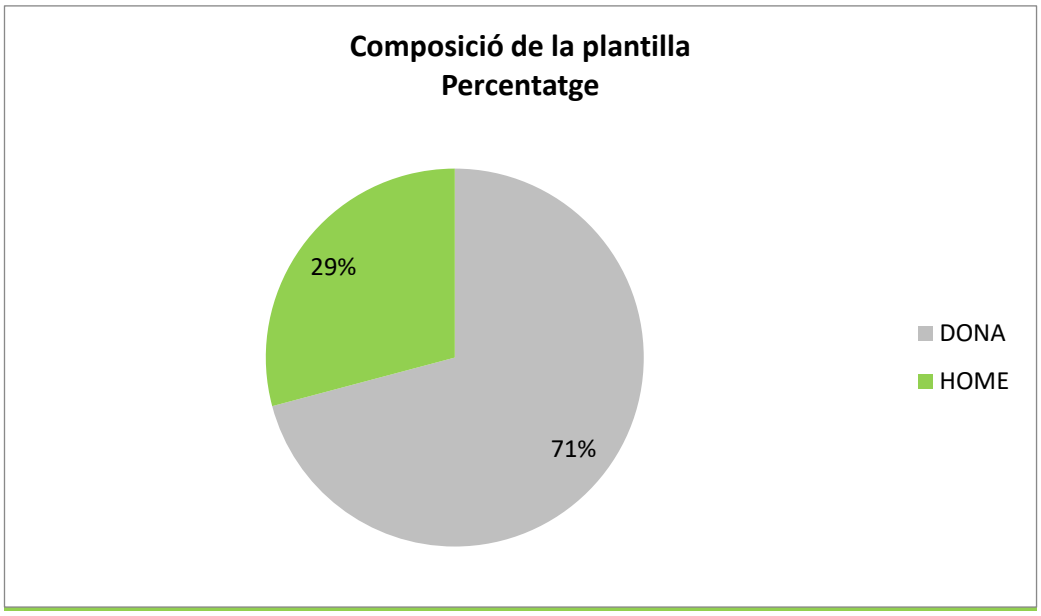
Es planteja realitzar un estudi en profunditat dels grups 1, 2 i 3, per tal de trobar mesures futures que puguin equilibrar els mateixos.

Així mateix, aquest pla d'igualtat proposarà accions encaminades a l'anàlisi dels motius de desvinculació.

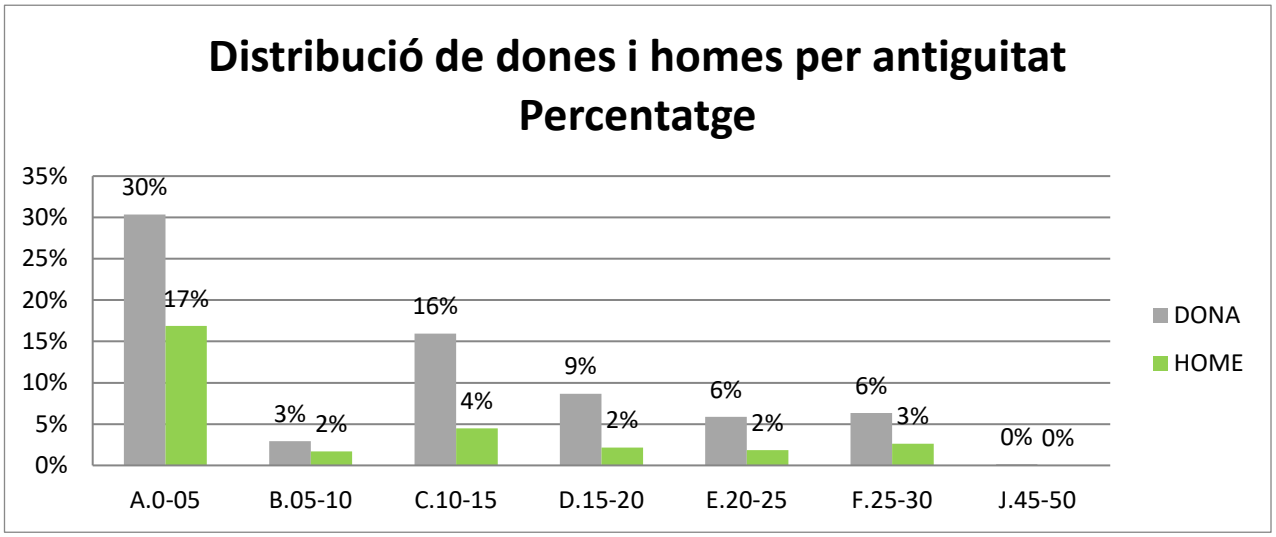
Després d'analitzar l'àmbit "condicions laborals", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La proporció de la plantilla és similar al sector	Analitzar l'equilibri per grups (1, 2 i 3)
El nivell d'estudi també és equilibrat	Analitzar els motius de sortida
No hi ha diferències entre homes i dones pel que fa als torns	Relacionar els tipus de contractes amb els grups professionals, i les noves contractacions.

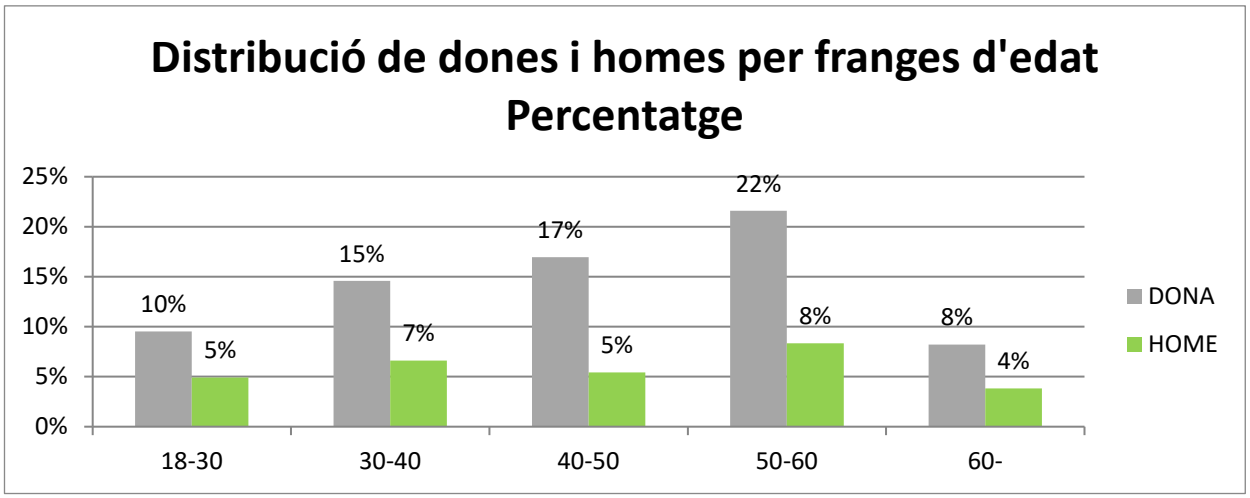
COMPOSICIÓ DE LA PLANTILLA



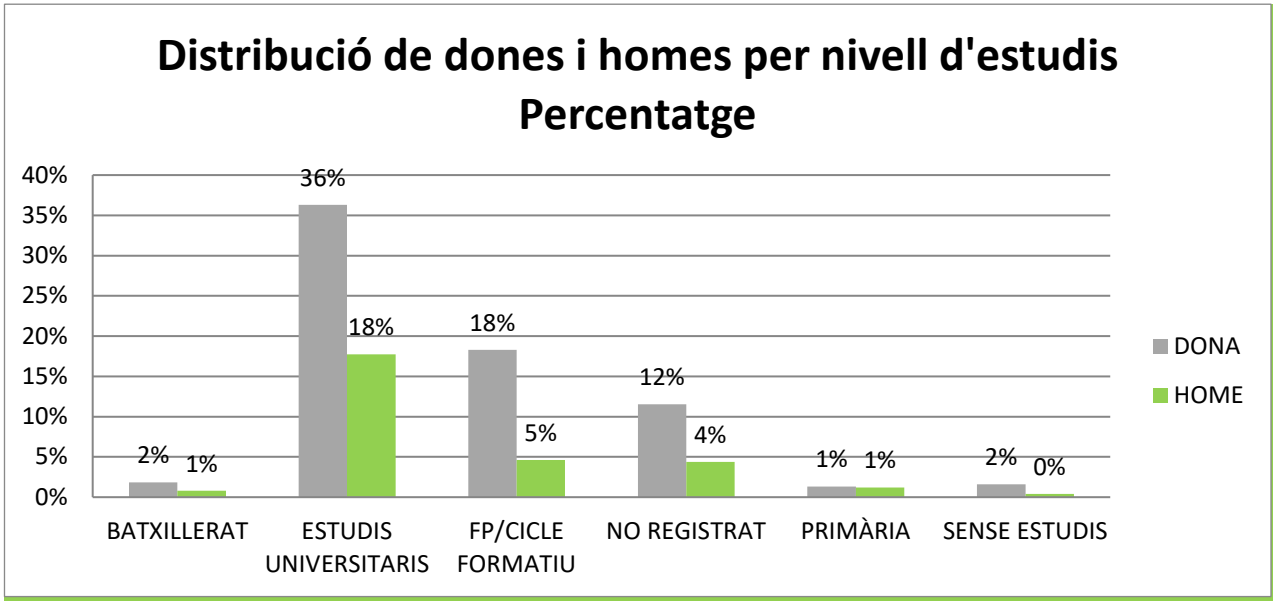
ANTIGUITAT



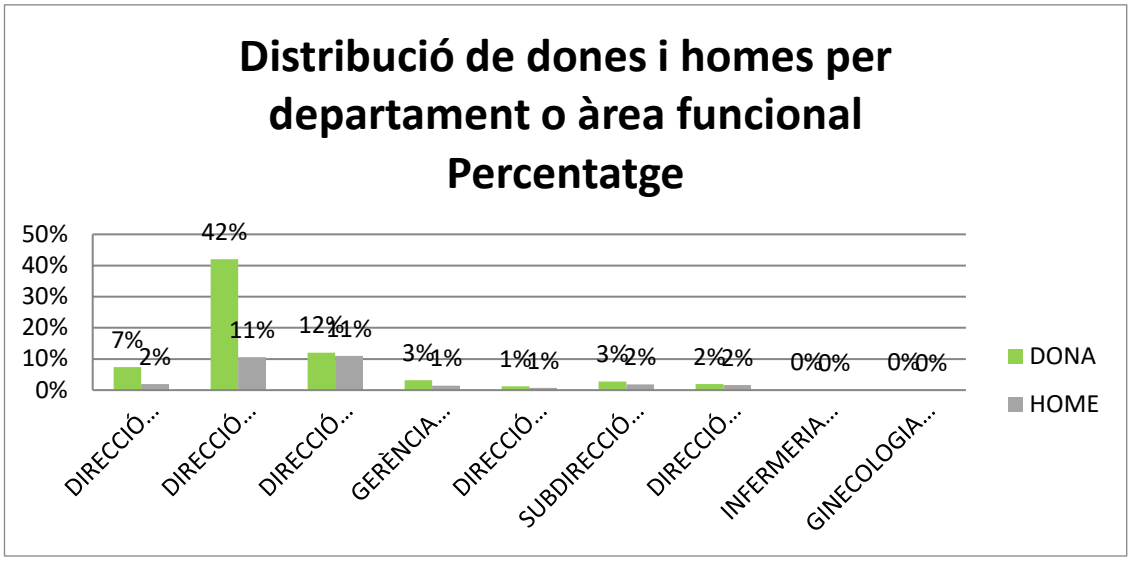
EDAT



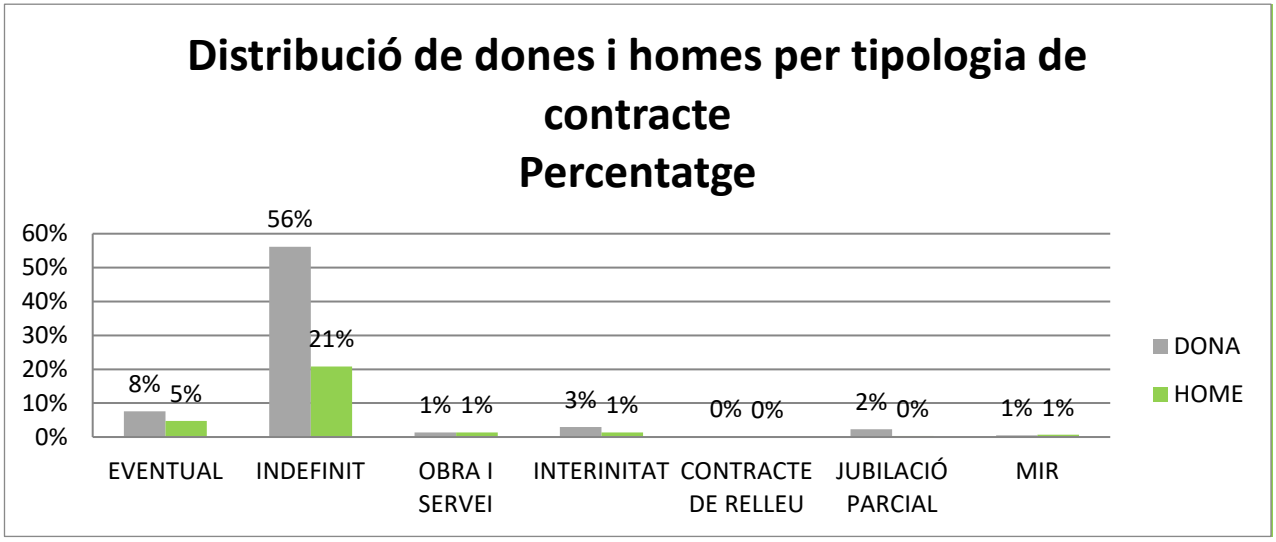
NIVELL D'ESTUDIS REGLATS



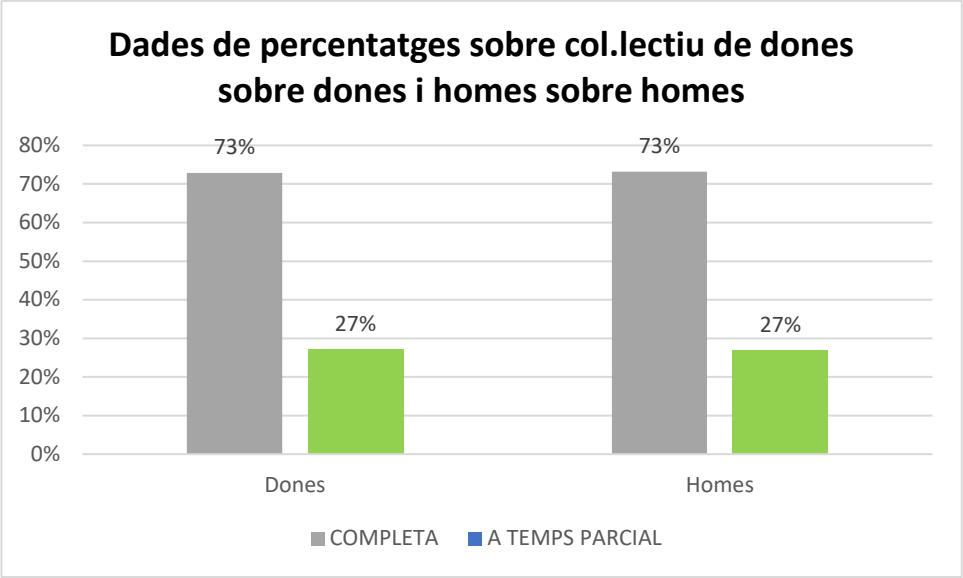
DEPARTAMENT/ÀREA FUNCIONAL



TIPOLOGIA DE CONTRACTE



TIPOLOGIA DE JORNADA



3. Accés a l'organització.

En aquest apartat s'ha analitzat l'accés de les persones a l'organització, tenint en compte que algunes de les categories són feminitzades socialment, i, per tant, el percentatge de cv rebuts és sempre superior per aquest sexe.

Un 57% dels enquestats considera que les possibilitats d'accés a l'organització són les mateixes per dones i per homes.

La FHES no inclou als seus processos de selecció la igualtat, de forma que no incideix en les candidatures que arriben, ni esporàdiques ni per demanda. En conseqüència, es conclou que no s'està fent cap política proactiva que afavoreixi cap dels dos gèneres.

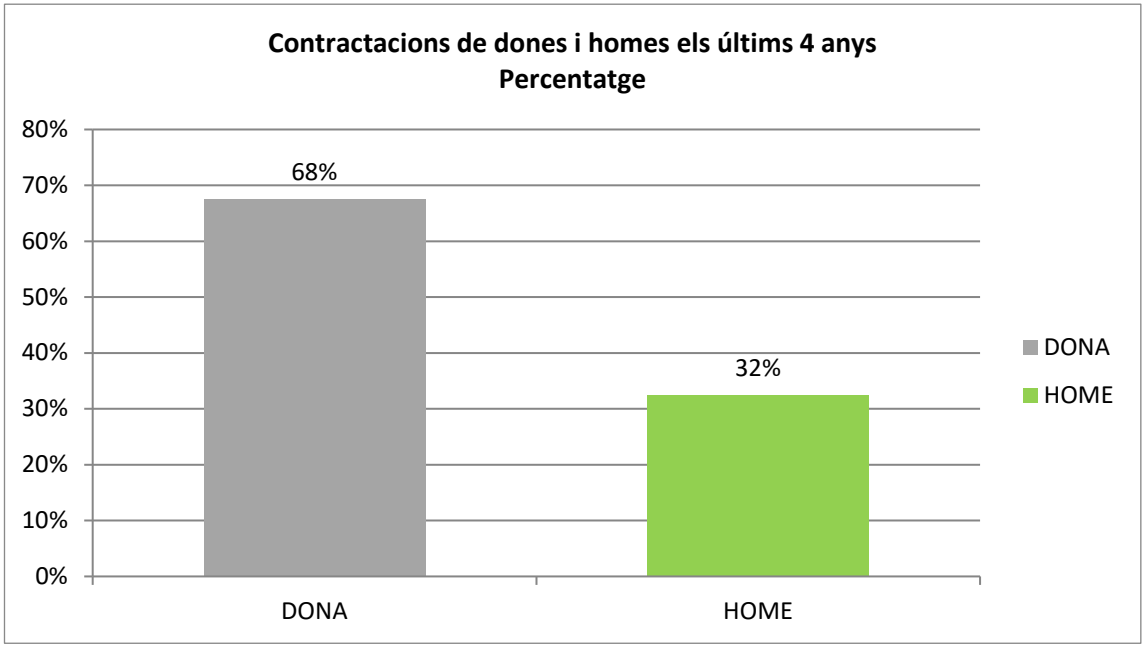
No es disposa de cap protocol de selecció si bé, tal com es recull a l'apartat de comunicació, els processos de selecció de personal contemplen ambdós sexes.

Pel que fa a les incorporacions, seguint les línies dels apartats anteriors, s'incorporen més dones en aquelles categories feminitzades socialment.

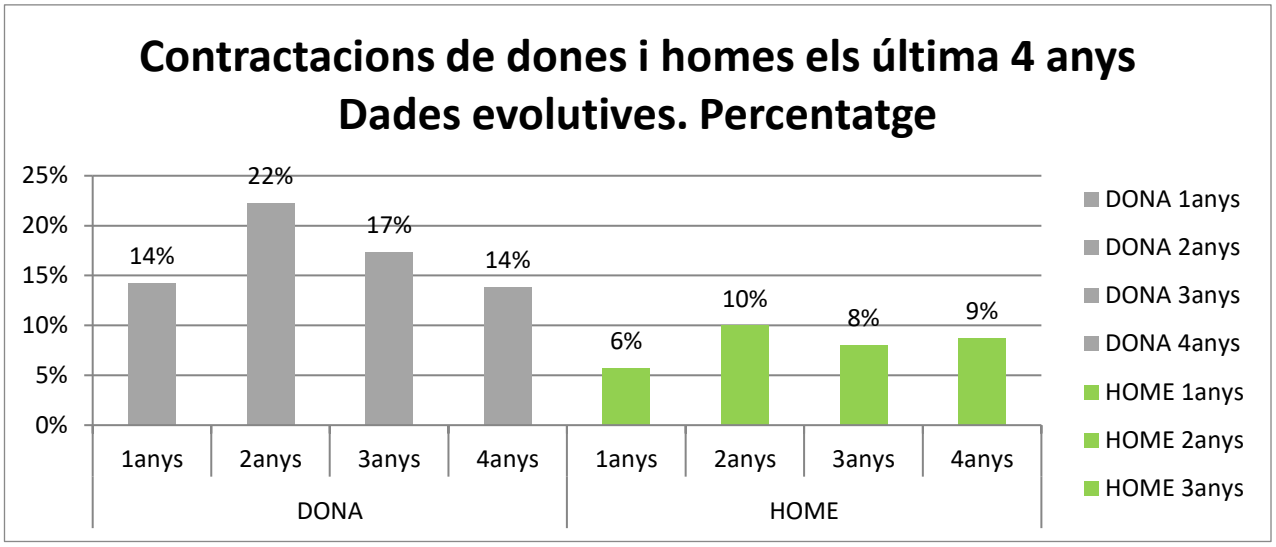
Després d'analitzar l'àmbit "accés a l'organització", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
	Millorar la transparència en els processos de convocatòria i selecció
	Monitoritzar els cv rebuts

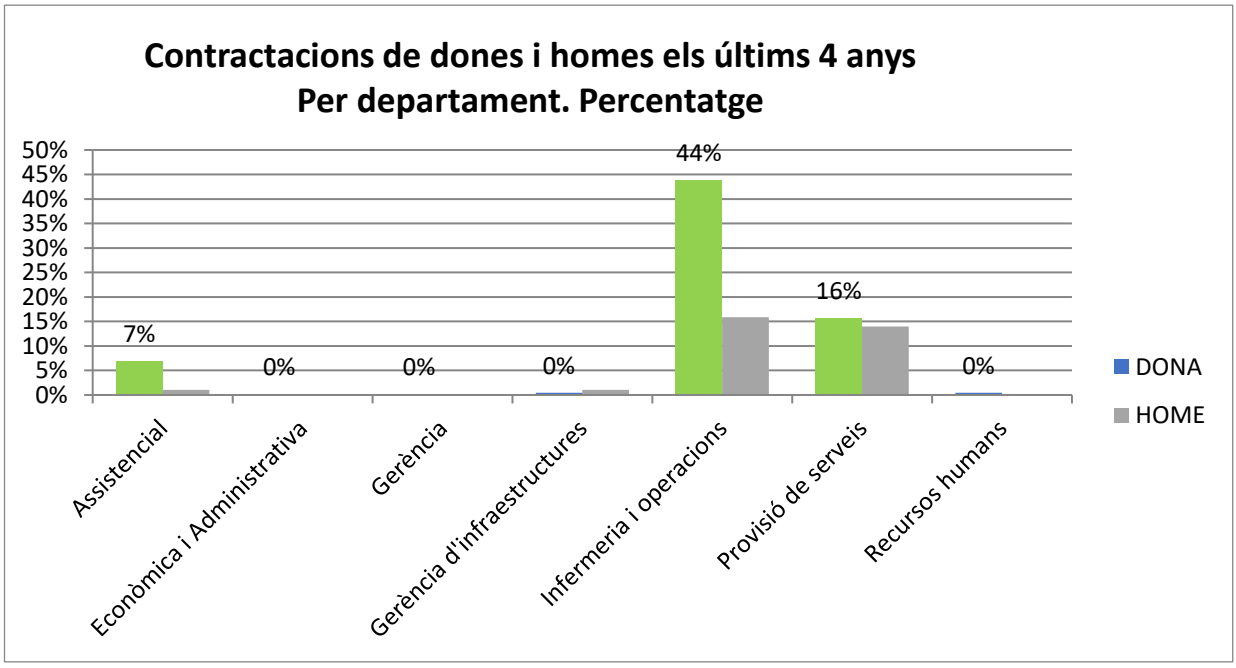
CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS



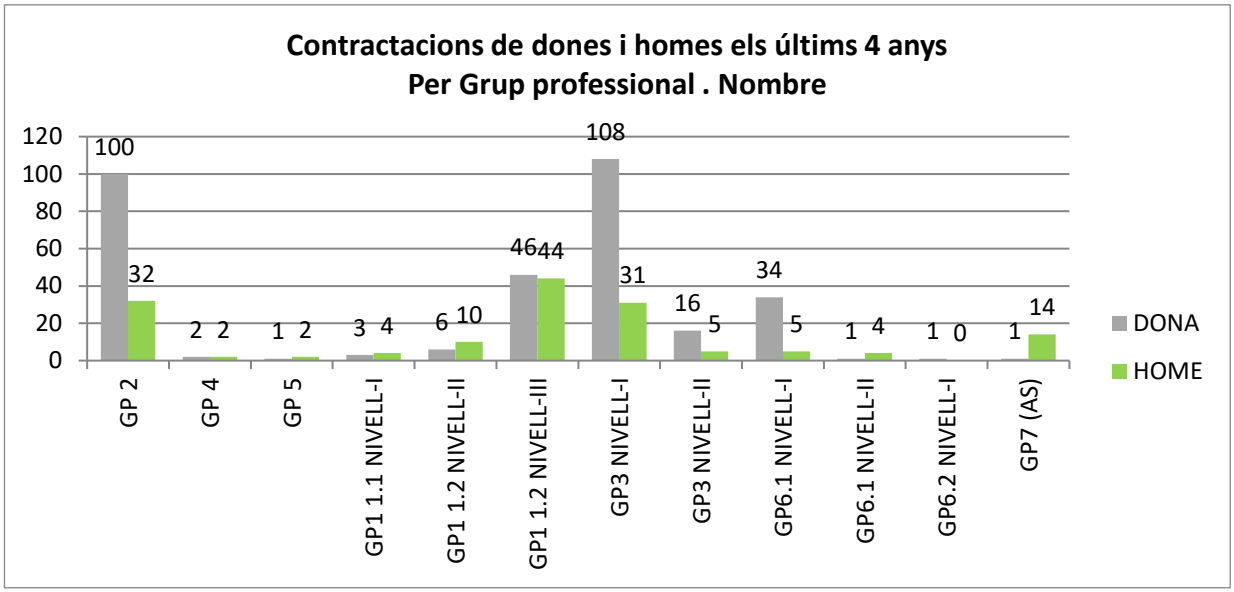
CONTRACTACIONS DADES EVOLUTIVES DARRERS 4 ANYS



CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS. PER DEPARTAMENT O ÀREA FUNCIONAL



CONTRACTACIONS DARRERS 4 ANYS. PER GRUP PROFESSIONAL



4. Formació interna i/o contínua

En aquest punt s'ha analitzat la formació que ofereix l'organització als seus integrants.

Si observem les dades a escala general, veiem que la participació en formació segueix la realitat de la plantilla, situant en un 70% les dones i un 30% els homes. Per tant, podríem concloure que no hi ha diferències de gènere en aquest sentit, si bé la manca de dades impossibilita fer una anàlisi més exhaustiva.

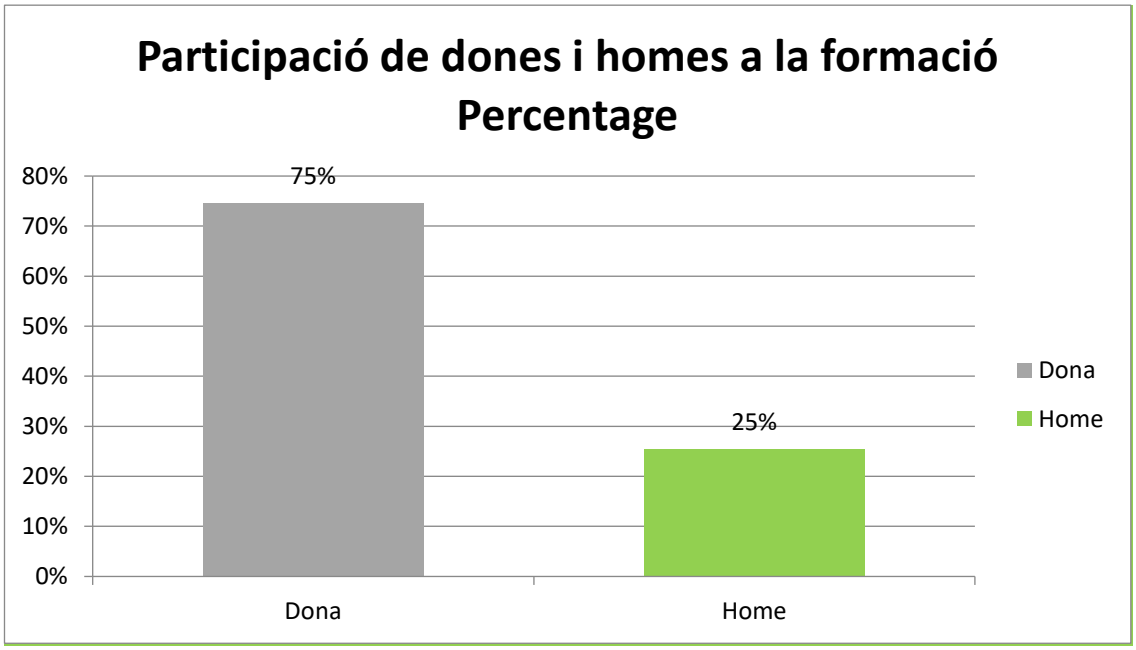
Pel que fa a la tipologia formativa, amb les dades recollides podem dir que majoritàriament s'imparteix fora de la jornada laboral, un 62% en el 2021, fet que podríem considerar no favorable a la conciliació, tot i el retorn d'hores de lliure disposició posterior.

Si parlem de l'oferta formativa pròpiament, constatem que en el 2021 no existeix una oferta pública d'aquesta, fet que no afavoreix, en cap sentit, la participació per part d'un dels dos sexes, sent de lliure inscripció per a totes les persones interessades.

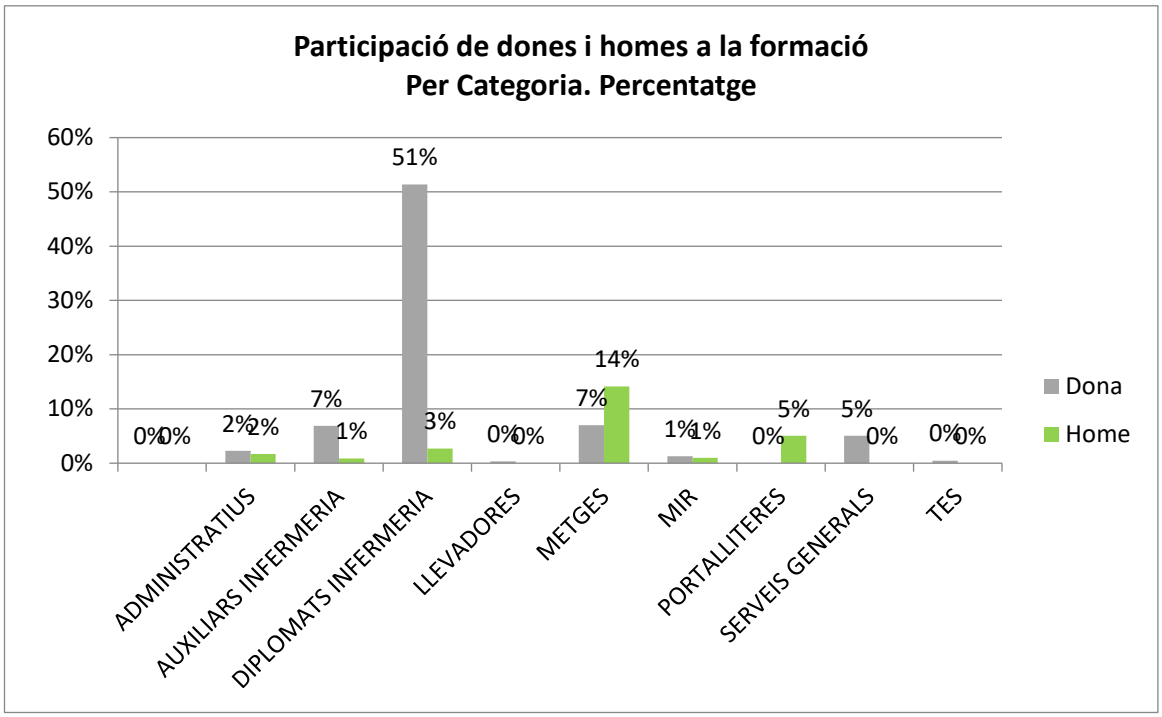
Després d'analitzar l'àmbit formació interna, es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La participació no indica diferències entre sexes, si la comparem amb el % de plantilla (70%-30%)	Millorar la visualització de l'oferta formativa
No es fa cap acció que pugui incentivar la participació d'un dels sexes.	Millorar el registre formatiu per tal de fer una anàlisi més exhaustiu de la participació

PARTICIPACIÓ DE DONES I HOMES A LA FORMACIÓ



PARTICIPACIÓ A LA FORMACIÓ. PER CATEGORIA



5. Promoció i desenvolupament professional

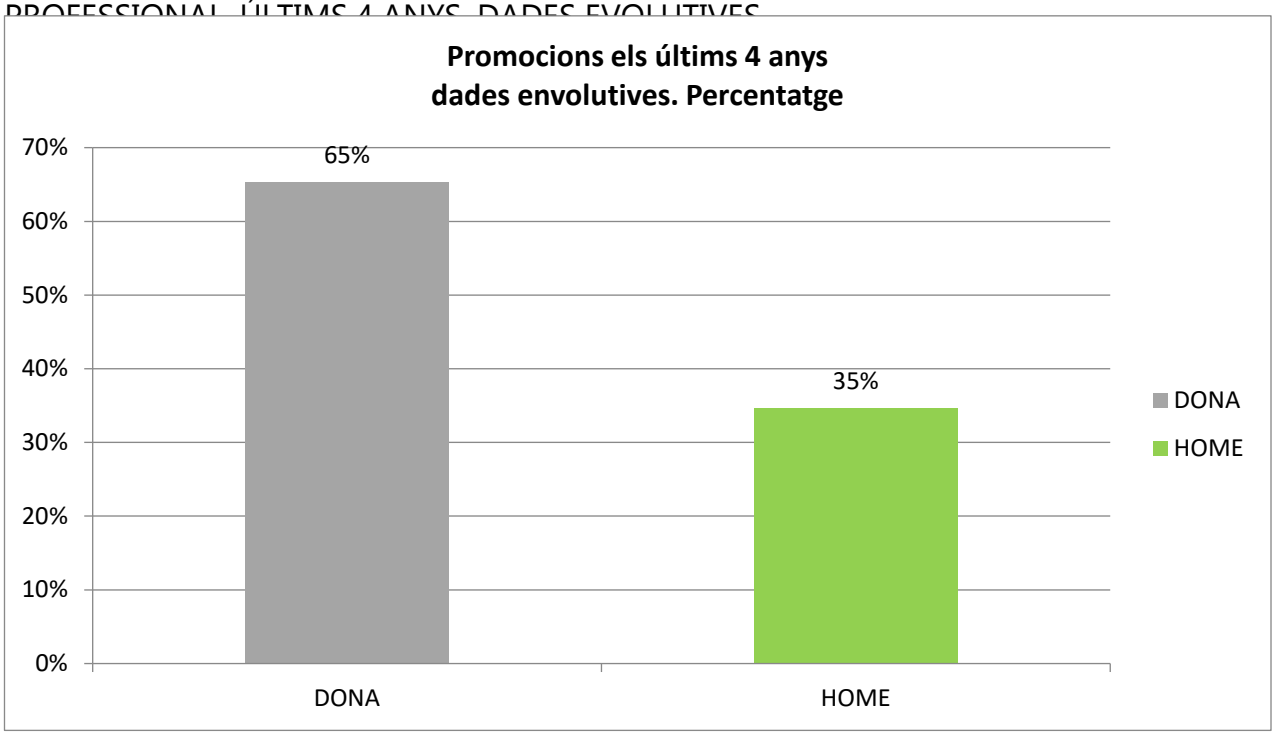
En l'anàlisi de la promoció i el desenvolupament, s'han tingut en compte tant les promocions internes per ocupar llocs vacants, com el Nivell IPD.

De l'anàlisi de dades es conclou la manca de procediment de les promocions internes, així com la manca de visualització dels processos de selecció. La inexistència de procediment no afavoreix en cap sentit la inclusió d'uns dels dos sexes en les promocions, si bé tampoc fa un control de l'equitat d'aquesta.

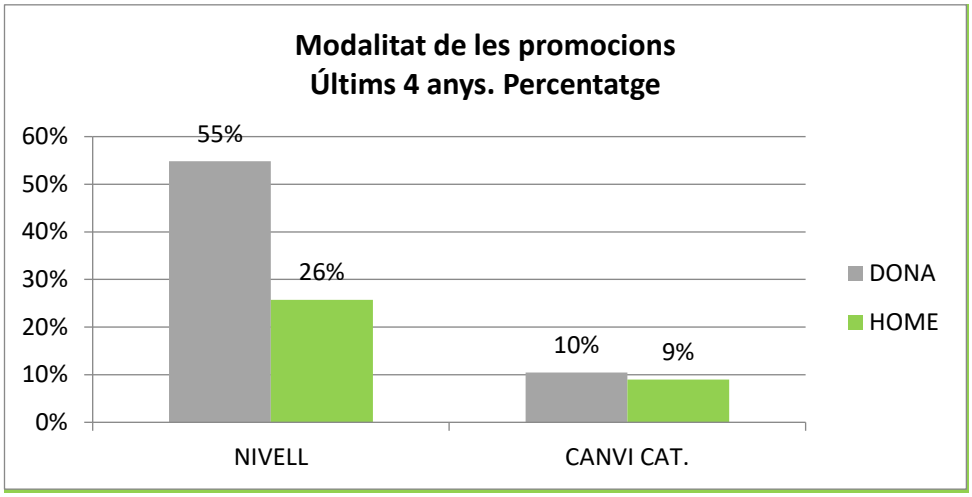
Després d'analitzar l'àmbit "promoció i desenvolupament professional", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
No es detecten diferències entre gèneres	Definir processos de promoció professional
En els llocs de lliure designació s'observa una tendència cap a la representació d'acord amb l'estructura existent	Millorar la comunicació i transparència de les vacants
	IPDP: establir un mecanisme per tal d'equiparar aportacions de candidats d'un altre entorn (no SISCAT).
	Promoure una cultura d'igualtat en tots els tipus de promoció.
	Definir els llocs de confiança.

PROMOCIONS I/O CANVIS DE LLOC DE TREBALL PER AL DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL. ÚLTIMS 4 ANYS. DADES EVOLUTIVES



MODALITAT DE LES PROMOCIONS. ÚLTIMS 4 ANYS



6. Retribució

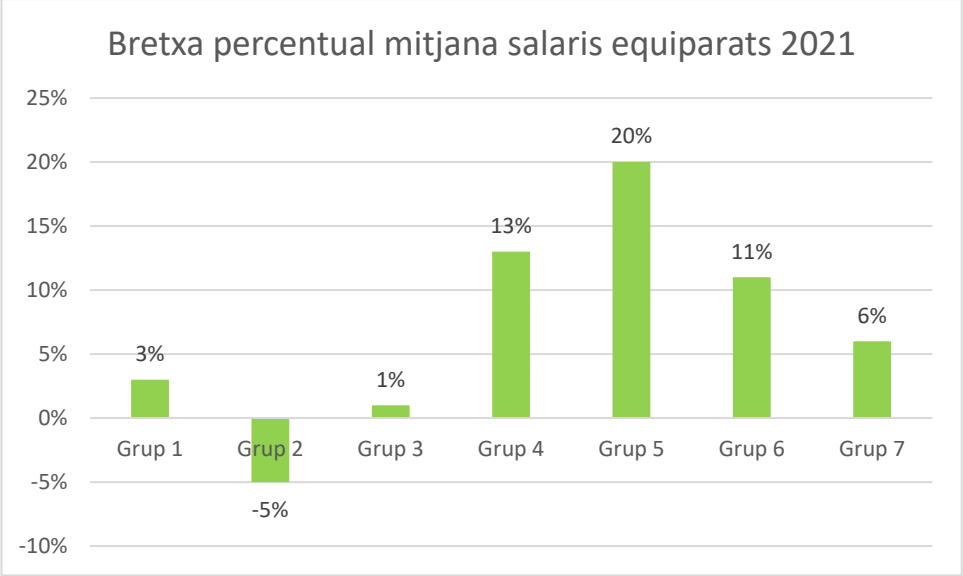
L'anàlisi de les dades s'ha fet seguint la guia d'ús del Ministeri i constatant que la diferència de la mitjana de les retribucions entre els dos sexes se situa en un 17%.

Si es calcula la diferència de la mitjana de retribucions d'homes i dones per a cada grup professional, s'observa que en tots els grups els homes tenen retribucions superiors a les dones, excepte en el GRUP 02 (-5%).
Els grups amb més diferència són els corresponents als GRUPS 04 (13%) i GRUP 05 (20%).

Les parts consideren necessari ampliar aquesta anàlisi amb dades retributives addicionals que recullin els imports corresponents a complements personals fora de conveni, així com un anàlisi més detallat de la retribució corresponent a la jornada complementària de l'atenció continuada (guàrdies).

Després d'analitzar l'àmbit "retribució", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Els sous venen determinats per conveni.	Definir els conceptes salarials fora de conveni per tal d'analitzar les diferències
	Analitzar amb deteniment els conceptes abonats per atenció continuada.



7. Temps de treball i coresponsabilitat

La FHES promou la conciliació de la vida familiar, personal i laboral per mitjà de polítiques actives que fomenten una cultura de sensibilització. Els/les treballadors/es compten amb un ventall ampli de possibilitats, que faciliten la conciliació:

- Possibilitat de sol·licitar canvi de torn, horari o funció.
- Sistema automatitzat de sol·licituds de canvis puntuals de jornades entre treballadors/es (permutes).
- Possibilitat de sol·licitar diferents tipus d'excedències:
    - Voluntària
    - Per conciliació
    - Per naixement, adopció o cura d'un familiar.

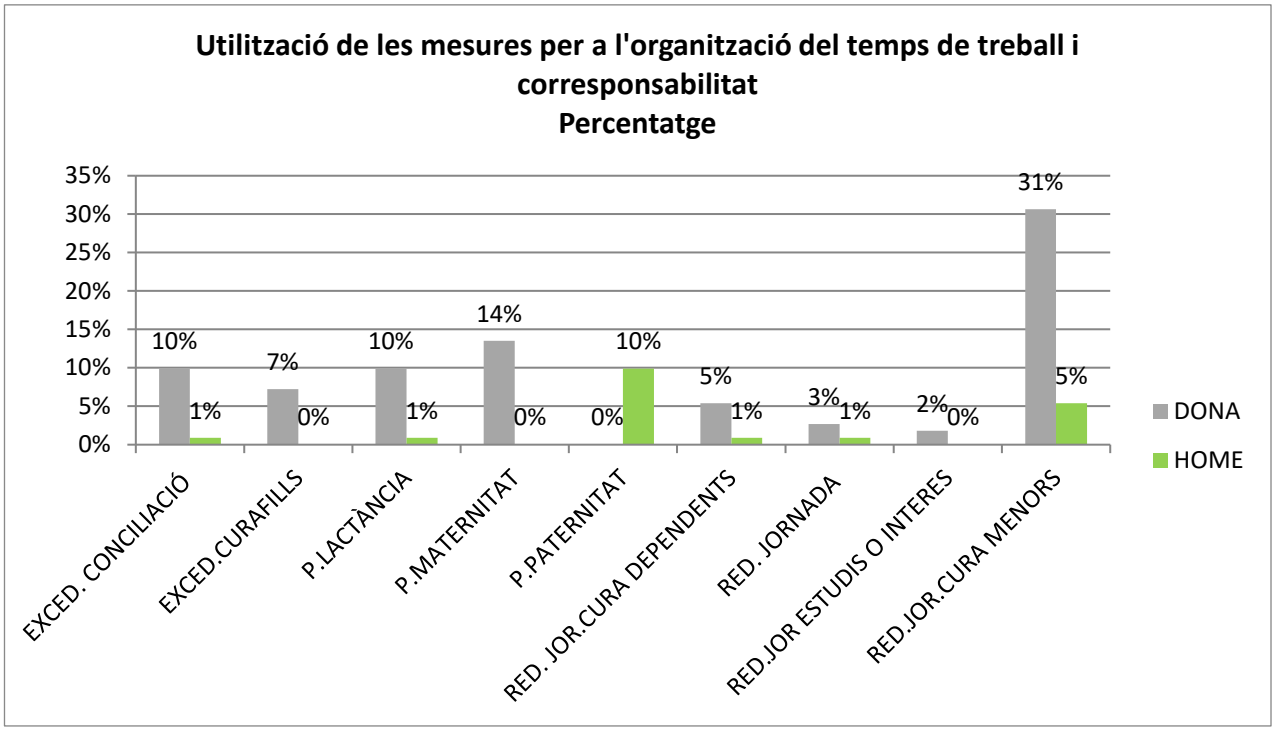
  - Especial per funcions sindicals
  - Forçosa per càrrec públic
  - Especial (formació, voluntariat)
- Possibilitat de sol·licitar la reducció de jornada per cura d'un menor o disminuït físic, psíquic, sensorial o familiar.
- Permís per lactància d'un menor fins als 9 mesos.
- Mesures de suport a les mares i pares amb fills o filles amb discapacitat.
- Permisos per dies (hospitalització familiar, trasllat de domicili, matrimoni, etc.)
- Complement prestació per incapacitat temporal (IT).

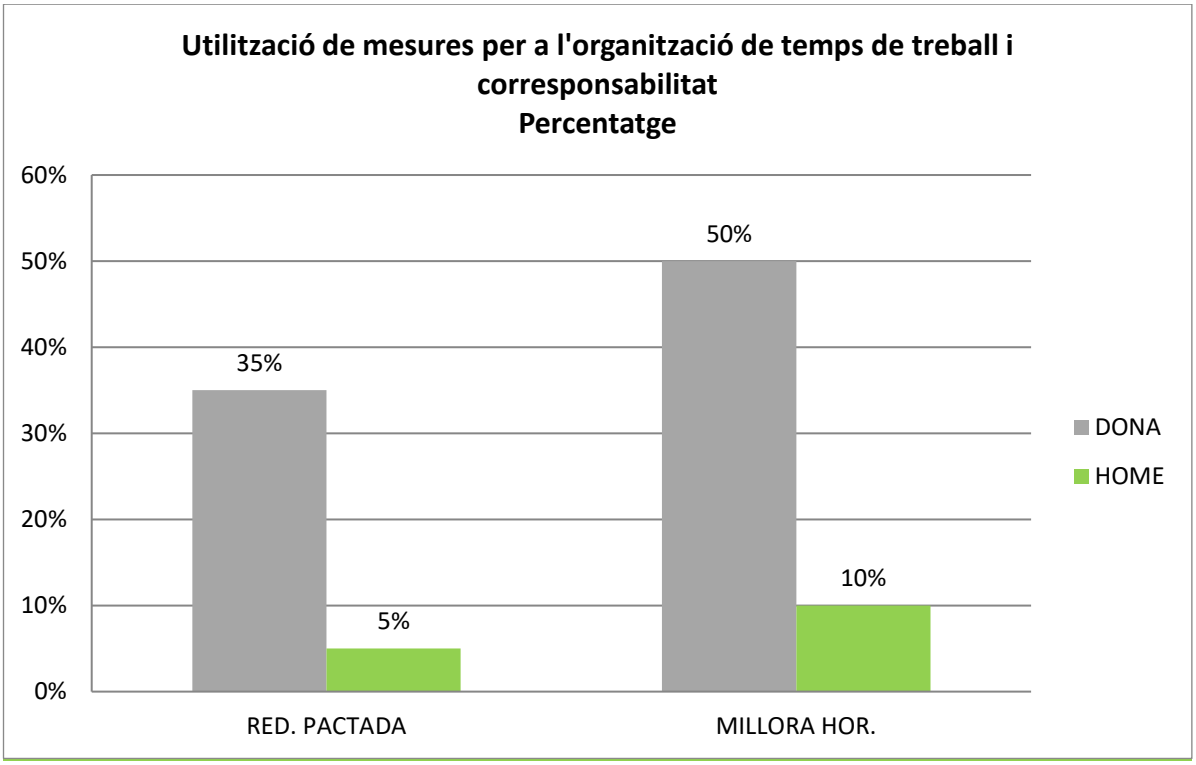
S'incorpora en les polítiques corporatives totes els canvis normatius, com la recent modificació del permís paternal.

Després d'analitzar l'àmbit "temps de treball i corresponsabilitat", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
El conveni recull mesures de conciliació	Millorar la difusió dels drets i les mesures de conciliació

UTILITZACIÓ DE LES MESURES





8. Comunicació no sexista

La FHES no disposa de cap Manual de bones pràctiques ni de cap guia de llenguatge no sexista. Per altra banda, la Unitat d'Imatge i Comunicació es troba sensibilitzada amb l'ús del llenguatge escrit neutral, i les notícies i publicacions a les xarxes socials s'elaboren amb aquest criteri en l'àmbit general, encara que es troben formes masculines.

La presència de les dones a tots els àmbits de l'organització és visible als diferents espais de comunicació corporativa com la memòria, la web, la intranet on es mostren dones infermeres, metges, investigadores administratives, etc.

S'ha d'incrementar la formació i sensibilització en les relacions professionals (entre companys i companyes, i amb les persones usuàries).

Després d'analitzar l'àmbit "Comunicació no sexista", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
La comunicació oficial ha incorporat el llenguatge no sexista als documents de nova creació.	Sensibilització i formació, en comunicació inclusiva, en les relacions interpersonals (laboral i professional).
Es fa divulgació de llenguatge no sexista per fer-ho extensiu a la resta de l'organització.	Vetllar per la comunicació inclusiva en la relació amb les persones usuàries.
La unitat d'imatge i comunicació està liderada per una persona formada en igualtat i és membre de la comissió d'igualtat.	

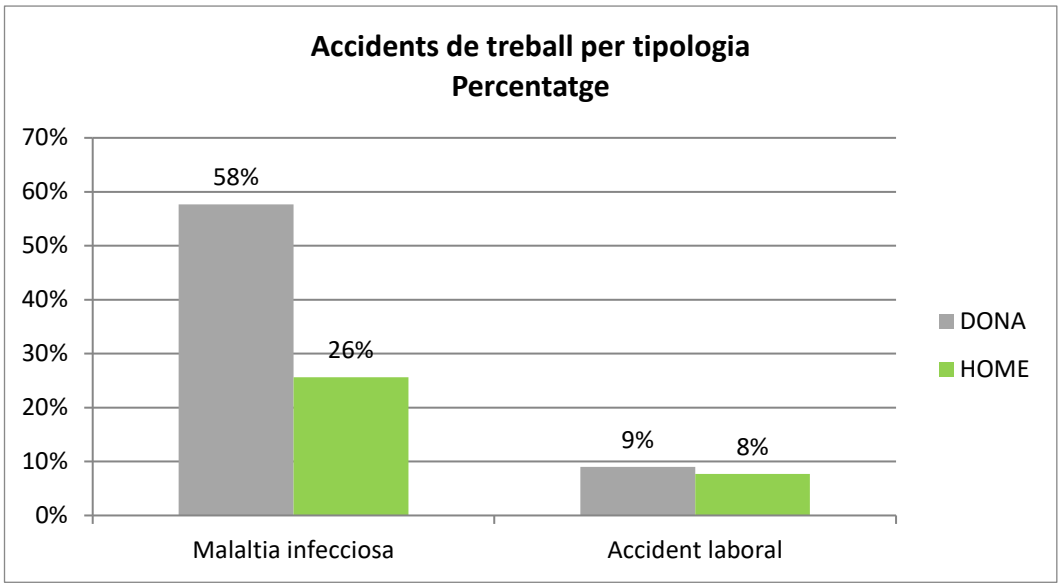
9. Salut laboral

La FHES va incorporant la perspectiva de gènere des de l'Àrea de Seguretat i Salut en el Treball mitjançant les diferents avaluacions de riscos dels llocs de treball , estudis específics i altres accions de millora. A destacar, les pròpies de les dones embarassades, on es consideren les seves característiques biològiques i condicions de treball. També en el seguiment des d'un punt de vista transversal (Servei de Prevenció, Medicina del Treball, Salut Laboral, Gestió Incapacitats Temporals) d'aquelles persones que es reincorporen al seu lloc de treball.

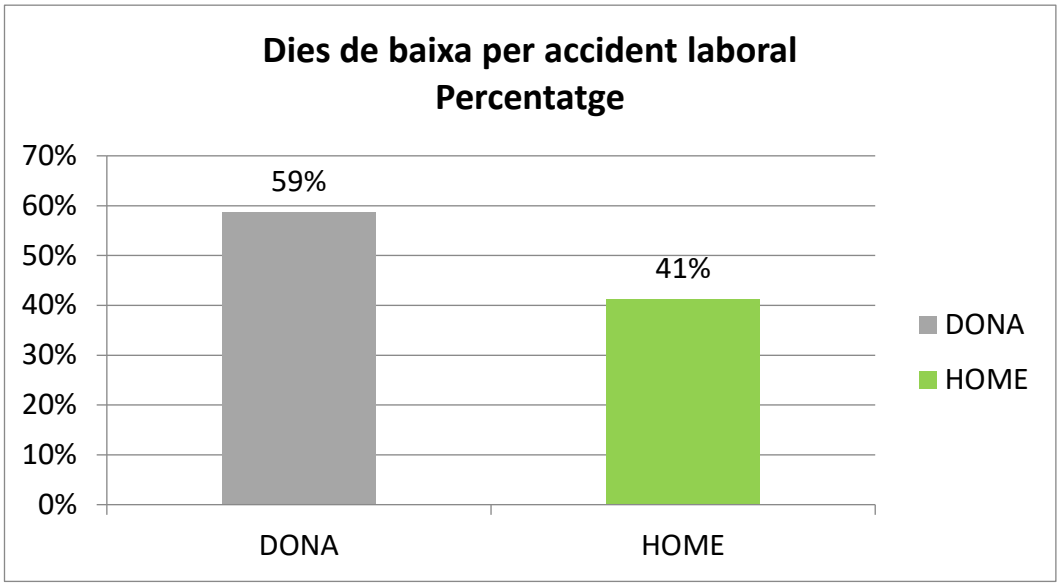
Un cop fet l'anàlisi al respecte, des d'aquesta àrea també s'ha d'impulsar la integració de la perspectiva de gènere en tot l'hospital des del Sistema de Gestió de la Seguretat i Salut en el Treball (Pla de prevenció, procediments, etc.)

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Disminució d'accidents de treball (no comptabilitzats els causats per malaltia infecciosa).	Millora de la integració de la perspectiva de gènere en el Sistema de Gestió de la Seguretat i Salut en el Treball.

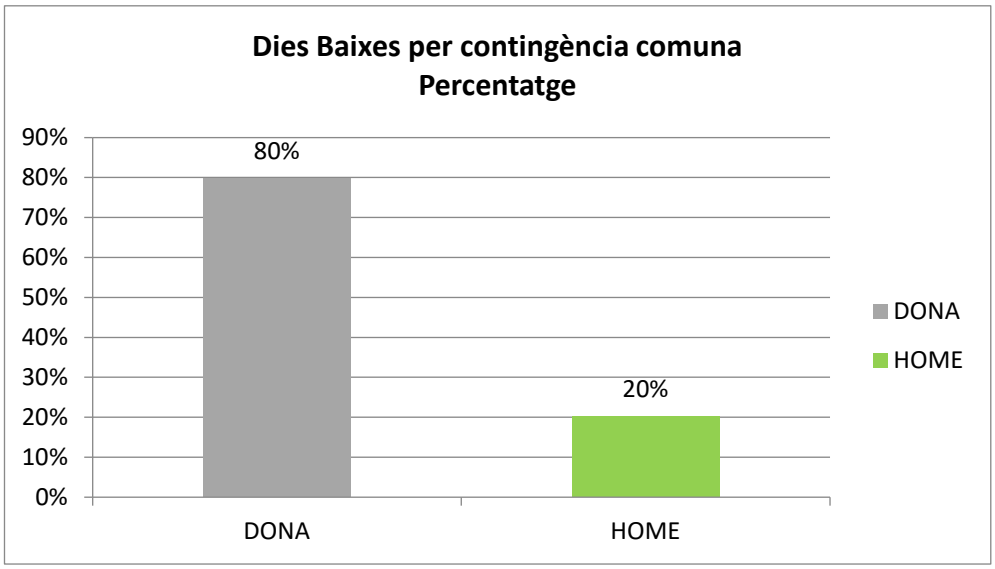
ACCIDENTS DE TREBALL PER TIPOLOGIA



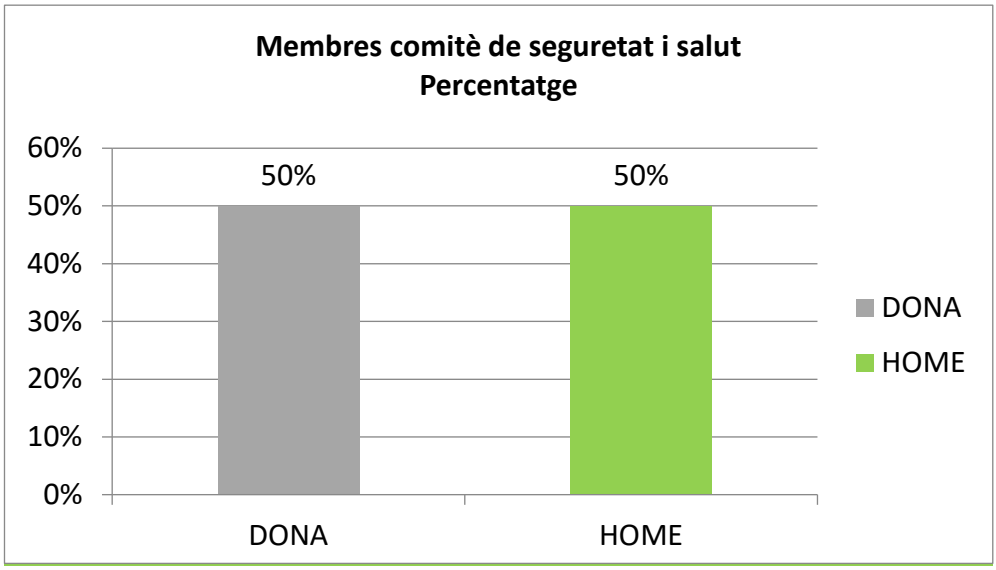
DIES DE BAIXA PER ACCIDENT DE TREBALL



BAIXES PER CONTIGÈNCIA COMUNA



COMITÈ DE SEGURETAT I SALUT


Membres comitè de seguretat i salut
Percentatge
60%
50%
40%
30%
20%
10%
0%
50%
50%
DONA
HOME
DONA
HOME

10. Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

El maig de 2015 es va publicar el primer protocol d'actuació per assetjament laboral, per raó de gènere o sexual.

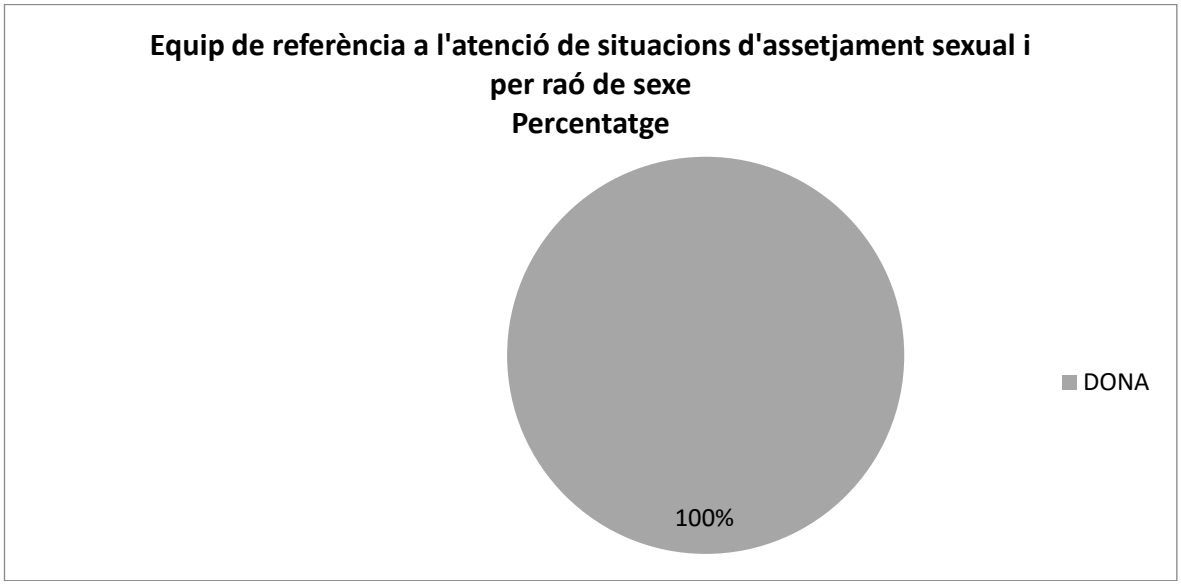
En el transcurs d'elaboració del nou pla d'igualtat, s'ha analitzat el protocol d'assetjament existent, concloent la necessitat de revisió d'aquest, amb la introducció d'algunes modificacions:

- la separació del procediment d'assetjament sexual del moral
- la inclusió de noves identitat de gènere (LGTBIQ+)
- la renovació i renombrament dels actuals agents d'igualtat a referents d'igualtat
- la inclusió d'un tercer referent
- la necessitat de millorar la difusió del mateix així com el canal de comunicació.
- La necessitat de tenir un algoritme visual, que acompanyi a la persona que vulgui iniciar una denúncia.

Després d'analitzar l'àmbit "Prevenció i actuació enfront l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe", es desprenen els següents punts forts i àrees de millora:

PUNTS FORTS	ÀREES DE MILLORA
Existència d'un procediment (pendent de publicació l'última revisió).	Sensibilització i formació entre les relacions interpersonals (laboral i professional).
	Difusió del procediment actualitzat així com de les persones de referència.
	Formar específicament a les persones de referència.

EQUIP DESTINAT (EQUIP DE REFERÈNCIA) A L'ATENCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE



11. Enquesta 2021

Al mes de novembre de 2021, es publica a la intranet l'enquesta d'Igualtat, quedant disponible de resposta durant un mes, per tal de promoure la participació del personal.

El 14 de desembre es tanca el període de resposta, amb un total de 157 participants, 69% dones i 30% homes i 1 no binari.

6. Objectius específics i accions

Com a resultat de l'anàlisi i detecció de les àrees de millores de la diagnosi s'estableixen un recull d'objectius específics i accions, per aconseguir la igualtat d'oportunitats i tracte entre dones i homes, per àmbit d'intervenció.

11. **Cultura i gestió organitzativa.**
12. **Condicions laborals.**
13. **Accés a l'organització.**
14. **Formació interna i/o contínua.**
15. **Promoció i/o desenvolupament professional.**
16. **Retribució.**
17. **Temps de treball i corresponsabilitat.**
18. **Comunicació no sexista.**
19. **Salut laboral.**
20. **Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.**

1. Cultura i gestió organitzativa

Sensibilitzar als i les professionals en matèria d'igualtat d'oportunitats

Acció 1.1. Monitoritzar la percepció de la plantilla sobre igualtat entre dones i homes. (calenderitzar enquesta anual).

Acció 1.2. Elaboració i difusió d'un informe diagnòstic anual d'igualtat entre dones i homes.

Acció 1.3. Creació d'una imatge gràfica del Pla d'Igualtat que identifiqui tots els documents que es generin en l'entorn del Pla vigent.

Acció 1.4. Aprofitar els Dies Mundials per fer sensibilització en matèria d'Igualtat (Dia de les Dones; DM Violència de Gènere, Dia LGTBI...).

Acció 1.5. Incloure continguts d'igualtat en els plans d'acollida de professionals/ estudiants.

Acció 1.6. Realitzar una presentació/sessió informativa per informar sobre el Pla d'Igualtat a tota la plantilla.

Acció 1.7. Realitzar sessions informatives entre els diferents àmbits de treball per informar sobre els aspectes clau del Pla d'Igualtat.

Acció 1.8. Promoure les adhesions a iniciatives corporatives o institucionals d'igualtat d'oportunitats.

Acció 1.9. Es crearà un pla d'acció que vetlli per les persones treballadores víctimes de violència gènere/masclista

Acció 1.10. Es valorarà positivament que les empreses i els organismes que prestin serveis a la FHES tinguin un Pla d' Igualtat de gènere.

Acció 1.11 Habilitar un espai al web corporatiu amb la informació referent al Pla d'Igualtat

2. Condicions laborals

Impulsar una gestió organitzativa igualitària integrant la igualtat de tracte d'oportunitats

Acció 2.1. Aprofundir en l'anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere en tots els grups professionals

Acció 2.2. Establir un procediment d'entrevista de sortida a les persones que cursen baixa voluntària/excedències i avaluar si entre els motius de baixa s'hi poden trobar qüestions relacionades amb el gènere.

Acció 2.3. Analitzar els motius de les reduccions de jornada, i de les excedències per edat, sexe i grup professional.

Acció 2.4 Incorporar la perspectiva de gènere en totes les dades que s'exploten des de la Direcció de Recursos Humans

3. Accés a l'organització

Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció i accés a l'organització i avançar cap a una representació paritària dels diferents àmbits

Acció 3.1. Assegurar la formació en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones que participen en els processos de selecció.

Acció 3.2. Disposar d'un procediment de promoció interna i de selecció que garanteixi el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats

4. Formació interna o contínua

Avançar en la formació i capacitació dels professionals i garantir la igualtat en l'accés a la formació interna i externa atenen a les necessitats de conciliació i demandes professionals individuals

Acció 4.1. Realitzar accions formatives en igualtat adreçades a caps i comandaments.

Acció 4.2. Establir un pla de formació d'Igualtat que estigui integrat en el catàleg de formació.

Acció 4.3. Sistematitzar la recollida i anàlisi de les dades de participació en la formació corporativa per sexe.

Acció 4.4 Promoure la formació online en els casos de formació obligatòria per afavorir la conciliació.

5. Promoció o desenvolupament professional

Afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional i la promoció

Acció 5.1. Incloure la perspectiva de gènere en la composició dels grups de treball i comissions.

Acció 5.2. Portar a terme accions formatives relacionades amb àmbits relacionats amb el desenvolupament professional (lideratge, la gestió d'equips, reunions efectives)

Acció 5.3. Informar sobre promocions internes a les persones en situació d'excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.

6. Retribució

Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva

Acció 6.1. Realitzar una anàlisi dels conceptes fora de conveni.

Acció 6.2. Analitzar els conceptes abonats per atenció continuada.

7. Temps de treball i corresponsabilitat

Afavorir l'ús igualitari de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Acció 7.1. Recopilar i analitzar de forma periòdica informació sobre el nombre de professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació vida laboral i familiar existents, amb perspectiva de gènere.

Acció 7.2. Millorar la difusió dels drets i les mesures de conciliació vida familiar i laboral (elaborar díptic amb totes les mesures).

Acció 7.3. Elaborar un decàleg de bones pràctiques en l'ús de les TIC que reguli els sistemes de comunicació en cada departament, per tal de respectar la desconnexió digital. Difusió d'aquest.

8. Comunicació no sexista

Difondre els criteris per a una comunicació no sexista i garantir un ús no sexista del llenguatge i la imatge en la documentació corporativa

Acció 8.1. Facilitar la informació sobre comunicació no sexista a l'espai d'igualtat de la Intranet.

Acció 8.2. Elaboració i difusió d'una Guia d'ús i un glossari no sexista del llenguatge.

Acció 8.3. Incloure continguts de llenguatge no sexista en la documentació d'acollida dels professionals.

Acció 8.4. Adequar el llenguatge dels càrrecs i dels professionals de les targetes d'identificació.

Acció 8.5. Formar i sensibilitzar als professionals sobre comunicació no sexista.

Acció 8.6. Utilització de la guia del llenguatge no sexista, a l'hora de redactar i actualitzar tots els documents interns i publicacions externes.

9. Salut laboral

Posar en marxa mesures de salut laboral amb perspectiva de gènere

Acció 9.1. Actualització del Pla Prevenció des de la perspectiva de gènere (revisió llenguatge, procediment d'avaluació de riscos, procediment embaràs i lactància, ...).

Acció 9.2. Formació en matèria d'igualtat a l'equip de l'Àrea Seguretat i Salut en el Treball.

Acció 9.3. Campanya Sensibilització sobre aspectes de SS en les dones embarassades i en període de lactància.

Acció 9.4. Creació sala de lactància i regulació de l'ús.

Acció 9.5. Adquisició contenidors estancs de residus pel material íntim higiènic.

10. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i

l'assetjament per raó de sexe

Prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere

Acció 10.1. Actualitzar el protocol de Prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Acció 10.2. Pla de difusió del protocol de Prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.

Acció 10.3. Exposició del compromís de la FHES amb relació a la tolerància zero respecte a possibles conductes sexistes o discriminatòries.

Acció 10.4. Planificar i garantir la formació continuada dels membres de la comissió d'igualtat i de les persones de referència, sobre la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de gènere.

Acció 10.5. Formar en matèria de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de gènere a tota la plantilla.

7. Comissió de seguiment i avaluació

Un cop implantat el Pla d'igualtat es farà una planificació anual d'accions concretes i responsables. La Comissió d'Igualtat, mantindrà reunions periòdiques (annexada calendarització), i farà un seguiment per controlar l'execució de les accions en la forma i terminis definits, i els resultats aconseguits. La Comissió també serà la responsable de revisar les fases del procés i plantejar el pla de millora.

Entre d'altres, les seves funcions seran:

- Promoure el principi d'igualtat i no discriminació.
- Seguiment de terminis d'execució de les accions i mesures a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar l'eficàcia d'aquestes mesures.
- Acordar amb la direcció la posada en marxa de mesures de conciliació i corresponsabilitat.
- Ser informats segons les mesures, indicadors i dates establertes del contingut de les ofertes i convocatòries de treball.
- Ser informada de les promocions i canvis interns de llocs de treball.
- Conèixer les denúncies que es produeixin en l'àmbit d'assetjament, així com promoure mesures que evitin el mateix.
- Seguiment, avaluació i control de l'aplicació de les mesures que s'estableixen per fomentar la igualtat, com de l'acompliment i desenvolupament.
- Identificar àmbits prioritaris d'actuació.
- Promoure accions formatives i de sensibilització en matèria d'igualtat.
- Elaborar anualment un informe d'avaluació del Pla d'Igualtat.
- Resolució dels conflictes sorgits de la interpretació del Pla d'Igualtat.

- Participació activa en la definició de procediments i materials relacionats amb el Pla d'Igualtat.
- Realitzar la difusió del Pla al conjunt de la plantilla.

ANNEXES

Accions i cronograma:

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Cultura i gestió organitzativa: Sensibilitzar als i les professionals en matèria d'igualtat d'oportunitats					
Acció 1.1.	Monitoritzar la percepció de la plantilla sobre igualtat entre dones i homes. (calendaritzar enquesta anual)	Enquesta	Unitat Imatge i Comunicació	8 de març	Anual
Acció 1.2.	Elaboració i difusió d'un informe diagnòstic anual d'igualtat entre dones i homes, afegint el grau de compliment de les accions proposades al pla.	Memòria del Pla d'Igualtat	Comissió d'Igualtat	Gener-Març	Anual
Acció 1.3.	Creació d'una imatge gràfica del Pla d'Igualtat que identifiqui tots els documents que es generin en l'entorn del Pla vigent.	Logotip	Unitat Imatge i Comunicació	A partir del registre del pla.	Única implantació
Acció 1.4.	Aprofitar els Dies Mundials per fer sensibilització en matèria d'Igualtat (Dia de les Dones; DM Violència de Gènere, Dia LGTBI...).	Campanyes realitzades	Unitat Imatge i Comunicació Comissió d'Igualtat	Segons calendari	Anual
Acció 1.5.	Incloure continguts d'igualtat en els plans d'acollida de professionals/ estudiants.	Revisió que la informació que es facilita als professionals i als estudiants/ recull els continguts.	Recursos Humans	1r semestre 2023	Revisió amb actualitzacions

Acció 1.6.	Realitzar una presentació/sessió informativa per informar sobre el Pla d'Igualtat a tota la plantilla.	Acte de presentació	Comissió d'Igualtat	A partir del registre del pla.	Única implantació
Acció 1.7	Realitzar sessions informatives entre els diferents àmbits de treball per informar sobre els aspectes clau del Pla d'Igualtat.	Presentacions realitzades	Comissió d'Igualtat	Anual	Anual
Acció 1.8.	Promoure les adhesions a iniciatives corporatives o institucionals d'igualtat d'oportunitats.	Número d'adhesions	Comissió d'Igualtat	Segons calendari	Periòdic
Acció 1.9.	Es crearà un pla d'acció que vetlli per les persones treballadores víctimes de violència gènere/masclista	Pla d'acció	Recursos Humans	2n trimestre 2023	Revisió amb actualitzacions
Acció 1.10.	Es valorarà positivament que les empreses i els organismes que prestin serveis a la FHES tinguin un Pla d' Igualtat de gènere.	Inclusió d'aquests requisits de les empreses proveïdores de serveis que tinguin professionals a l'organització.	Dept. Infraestructures	Segons calendari (concursos)	Periòdic
Acció 1.11.	Habilitar un espai al web corporatiu amb la informació referent al Pla d'Igualtat	Continguts elaborats	Unitat d'Imatge i Comunicació	1er trimestre 2023	Única implantació

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Condicions laborals: Impulsar una gestió organitzativa igualitària integrant la igualtat de tracte d'oportunitats.					
Acció 2.1.	Aprofundir en l'anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere en tots els grups professionals	Informe anual	Comissió d'Igualtat	Gener-Març	Anual
Acció 2.2.	Establir un procediment d'entrevista de sortida a les persones que cursen baixa voluntària/excedències i avaluar si entre els motius de baixa s'hi poden trobar qüestions relacionades amb el gènere.	Número d'entrevistes realitzades sobre el total de sortides	Recursos Humans	Abril Maig 2023	Anual
Acció 2.3.	Analitzar els motius de les reduccions de jornada, i de les excedències per edat, sexe i grup professional.	Informe anual	Comissió d'Igualtat	2n trimestre 2023	Anual
Acció 2.4	Incorporar la perspectiva de gènere en totes les dades que s'exploten des de la Direcció de Recursos Humans	Informes que es generen des de la direcció (exemple Informe de la Comissió de Temps de Treball)	Recursos Humans	3n trimestre 2023	Trimestral

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Accés a l'organització: Garantir la igualtat de tracte i oportunitats en els processos de selecció i accés a l'organització i avançar cap a una representació paritària dels diferents àmbits.					
Acció 3.1.	Assegurar la formació en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones que participen en els processos de selecció.	Formacions realitzades	Recursos Humans	1er semestre 2023	Anual
Acció 3.2.	Disposar d'un procediment de promoció interna i de selecció que garanteixi el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats	Procediment	Recursos Humans	Últim trimestre 2023	Revisió amb actualitzacions

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Formació interna o contínua: Avançar en la formació i capacitació dels professionals i garantir la igualtat en l'accés a la formació interna i externa atenen a les necessitats de conciliació i demandes professionals individuals.					
Acció 4.1.	Realitzar accions formatives en igualtat adreçades a caps i comandaments.	Formacions realitzades sobre el total de comandaments	Recursos Humans Dept. Formació	2023	Revisió en funció necessitat
Acció 4.2.	Establir un pla de formació d'Igualtat que estigui integrat en el catàleg de formació	Pla de formació d'Igualtat	Recursos Humans Dept. Formació	2023	Revisió amb actualitzacions
Acció 4.3.	Sistematitzar la recollida i anàlisi de les dades de participació en la formació corporativa per sexe.	Memòria de formació	Recursos Humans Dept. Formació	2023	Anual
Acció 4.4	Promoure la formació online en els casos de formació obligatòria per afavorir la conciliació.	Formacions online sobre el total de formacions	Recursos Humans Dept. Formació	2023	Acció de continuïtat

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Promoció o desenvolupament professional: Afavorir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional i la promoció					
Acció 5.1.	Incloure la perspectiva de gènere en la composició dels grups de treball i comissions.	Número de comissions i GT revisats.	Qualitat	Revisió amb actualitzacions/creacions	Revisió amb actualitzacions
Acció 5.2.	Portar a terme accions formatives relacionades amb àmbits relacionats amb el desenvolupament professional (lideratge, la gestió d'equips, reunions efectives)	Formacions realitzades sobre el total de formacions	Recursos Humans	2023	Bianual
Acció 5.3.	Informar sobre promocions internes a les persones en situació d'excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.	Revisar que estigui inclòs en el procediment (Acció 5.3.)	Recursos Humans	2023	Acció de continuïtat

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Retribució: Regulat pels convenis col·lectius de referència) Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva.					
Acció 6.1.	Realitzar una anàlisi dels conceptes fora de conveni.	Anàlisi	Comissió	2n semestre 2023	Única acció.
Acció 6.2.	Analitzar els conceptes abonats per atenció continuada.	Anàlisi	Comissió	2n semestre 2023	Única acció.

Proposta		Indicador/execució	Responsable	Execució/Periodicitat	
Temps de treball i coresponsabilitat: Afavorir l'ús igualitari de les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.					
Acció 7.1.	Recopilar i analitzar de forma periòdica informació sobre el nombre de professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació vida laboral i familiar existents, amb perspectiva de gènere.	Nº peticions/concessions	RRHH	2023	Trimestral
Acció 7.2.	Millorar la difusió dels drets i les mesures de conciliació vida familiar i laboral elaborant un díptic amb totes les mesures i facilitant la visualització de la documentació de conciliació de la vida familiar i laboral a la intranet. Digitalitzar els formularis de peticions.	Publicació díptic	Unitat Imatge i Comunicació	1er semestre 2023	Revisió anual (o per canvis normatius)
Acció 7.3.	Elaborar un decàleg de bones pràctiques en l'ús de les TIC que reguli els sistemes de comunicació en cada departament, per tal de respectar la desconnexió digital. Difusió d'aquest.	Decàleg.	PRL/RRHH	Finals 2023	Única implantació

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Comunicació no sexista: Difondre els criteris per una comunicació no sexista i garantir un ús no sexista del llenguatge i la imatge en la documentació corporativa.					
Acció 8.1.	Facilitar la informació sobre comunicació no sexista a l'espai d'igualtat de la Intranet.	Existència informació espai intranet.	Unitat Imatge i Comunicació	Principis 2023	Implantació i seguiment.
Acció 8.2.	Elaboració i difusió d' una Guia d'ús i un glossari no sexista del llenguatge.	Guia.	Unitat Imatge i Comunicació	Principis 2023	Implantació i seguiment.
Acció 8.3.	Incloure continguts de llenguatge no sexista en la documentació d'acollida dels professionals.	Document revisat.	Unitat Imatge i Comunicació	1er semestre 2023	Implantació i seguiment.
Acció 8.4.	Adequar el llenguatge dels càrrecs i dels professionals de les targetes d'identificació.	Nº targetes revisades/modificades	Unitat Imatge i Comunicació /RRHH	Revisió amb actualitzacions/creacions	Seguiment anual.
Acció 8.5.	Formar i sensibilitzar als professionals sobre comunicació no sexista.	Nº formacions/sessions/ difusions.	Unitat Imatge i Comunicació	Finals 2023.	Anual.
Acció 8.6.	Utilització de la guia del llenguatge no sexista, a l'hora de redactar i actualitzar tots els documents interns i publicacions externes.	Documents actualitzats.	Comissions i grups de treball responsables de l'elaboració/actualització	Revisió amb actualitzacions/creacions	Revisió de cada document o elaboració.

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Salut laboral: Posar en marxa mesures de salut laboral amb perspectiva de gènere.					
Acció 9.1.	Actualització del Pla Prevenció des de la perspectiva de gènere (revisió llenguatge, procediment d'avaluació de riscos, procediment embaràs i lactància, ...).	Document revisat.	PRL, CSS	4t trimestre 2023	Revisió amb actualitzacions
Acció 9.2.	Formació en matèria d'igualtat a l'equip de l'Àrea Seguretat i Salut en el Treball.	Nº personal format	Departament Formació	2023	Acció de continuïtat
Acció 9.3.	Campanya Sensibilització sobre aspectes de SS en les dones embarassades i en període de lactància.	Realització campanya	PRL, CSS	1er semestre 2023	Acció de continuïtat
Acció 9.4.	Creació sala de lactància i regulació de l'ús.	Existència sala.	Dept. Infraestructures, RH, PRL	2n trimestre 2023	Única implantació
Acció 9.5.	Adquisició contenidors estancs de residus pel material íntim higiènic.	Verificació existència contenidors	Departament Compres. Dept. Infraestructures.	2022	Única implantació

Proposta		Indicador	Responsable	Execució/Periodicitat	
Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe					
Acció 10.1.	Actualitzar el protocol de Prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.	Protocol	Comissió Igualtat	2n semestre 2022	Revisió amb actualitzacions
Acció 10.2.	Pla de difusió del protocol de Prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.	Difusions realitzades	Unitat Imatge i Comunicació	2n semestre 2022	Anual
Acció 10.3.	Exposició del compromís de la FHES amb relació a la tolerància zero respecte a possibles conductes sexistes o discriminatòries.	Publicació del manifest	Direcció Gerència, Comitè executiu	2n semestre 2022 (25/11)	Única implantació
Acció 10.4.	Planificar i garantir la formació continuada dels membres de la comissió d'igualtat i de les persones de referència, sobre la prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de gènere.	Formacions realitzades	Recursos Humans	2n semestre 2023	Anual
Acció 10.5.	Formar en matèria de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de gènere a tota la plantilla.	Formacions realitzades	Departament Formació	2n semestre 2023	Anual

				des-	gen-	feb-	mar-	abr-	mai-	jun-	jul-	ago-	set-2	oct-	nov-	des-	gen-	feb-	mar-	abr-
Acció 1.1.	Monitoritzar la percepció de la plantilla sobre igualtat entre dones i homes. (calenderitzar enquesta anual)	Unitat Imatge i Comunicació	8 de març				08-mar													
Acció 1.10.	Es valorarà positivament que les empreses i els organismes que prestin serveis a la FHES tinguin un Pla d' Igualtat de gènere.	Gerència d'Infraestructures	Segons calendari (concursos)																	
Acció 1.11.	Habilitar un espai al web corporatiu amb la informació referent al Pla d'Igualtat	Unitat d'Imatge i Comunicació	1er trimestre 2023																	
Acció 1.2.	Elaboració i difusió d'un informe diagnòstic anual d'igualtat entre dones i homes, afegint el grau de compliment de les accions proposades al pla.	Comissió d'Igualtat	Gener-Març																	
Acció 1.3.	Creació d'una imatge gràfica del Pla d'Igualtat que identifiqui tots els documents que es generin en l'entorn del Pla vigent.	Unitat Imatge i Comunicació	A partir del registre del pla.																	
Acció 1.4.	Aprofitar els Dies Mundials per fer sensibilització en matèria d'Igualtat (Dia de les Dones; DM Violència de Gènere, Dia LGTBI...).	Comunicació Comissió d'Igualtat	Segons calendari																	
Acció 1.5.	Incloure continguts d'igualtat en els plans d'acollida de professionals/ estudiants.	Recursos Humans	1er semestre 2023																	
Acció 1.6.	Realitzar una presentació/sessió informativa per informar sobre el Pla d'Igualtat a tota la plantilla.	Comissió d'Igualtat	A partir del registre del pla.																	
Acció 1.7.	Realitzar sessions informatives entre els diferents àmbits de treball per informar sobre els aspectes clau del Pla d'Iqualtat.	Comissió d'Igualtat	anual																	
Acció 1.8.	Promoure les adhesions a iniciatives corporatives o institucionals d'igualtat d'oportunitats.	Comissió d'Igualtat	Segons calendari																	
Acció 1.9.	Es crearà un pla d'acció que vetlli per les persones treballadores víctimes de violència gènere/masclista	Recursos Humans	2n trimestre 2023																	
Acció 2.1.	Aprofundir en l'anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere en tots els grups professionals	Comissió d'Igualtat	Gener-Març																	
Acció 2.2.	Establir un procediment d'entrevista de sortida a les persones que cursen baixa voluntària/excedències i avaluar si entre els motius de baixa s'hi poden trobar qüestions relacionades amb el gènere.	Recursos Humans	Abril Maig 2023																	
Acció 2.3.	Analitzar els motius de les reduccions de jornada, i de les excedències per edat, sexe i grup professional.	Comissió d'Igualtat	2n trimestre 2023																	
Acció 2.4	Incorporar la perspectiva de gènere en totes les dades que s'exploten des de la Direcció de Recursos Humans	Recursos Humans	3n trimestre 2023																	
Acció 3.1.	Crear un procediment de promoció i selecció, basat en l'anonimat de les candidatures que vetlli per la iqualtat d'oportunitats entre dones i homes. Assegurar	Recursos Humans	1er semestre 2023																	
Acció 3.2.	Disposar d'un procediment de promoció interna i de selecció que garanteixi el principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats	Recursos Humans	Últim trimestre 2023																	
Acció 4.1.	Realitzar accions formatives en igualtat adreçades a caps i comandaments.	Recursos Humans Unitat Imatge i	2023																	
Acció 4.2.	Establir un pla de formació d'Igualtat que estigui integrat en el catàleg de formació	Recursos Humans Unitat Imatge i	2023																	
Acció 4.3.	Sistematitzar la recollida i anàlisi de les dades de participació en la formació corporativa per sexe.	Recursos Humans Unitat Imatge i	2023																	
Acció 4.4	Promoure la formació online en els casos de formació obligatòria per afavorir la conciliació.	Recursos Humans Unitat Imatge i	2023																	

				des-	gen-	feb-	mar-	abr-	mai-	jun-	jul-	ago-	set-2	oct-	nov-	des-	gen-	feb-	mar-	abr-
Acció 5.1.	Incloure la perspectiva de gènere en la composició dels grups de treball i comissions.	Qualitat	Revisió amb actualitzacions/creacions																	
Acció 5.2.	Portar a terme accions formatives relacionades amb àmbits relacionats amb el desenvolupament professional (lideratge, la gestió d'equips, reunions efectives)	Recursos Humans	2023																	
Acció 5.3.	Informar sobre promocions internes a les persones en situació de excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal.	Recursos Humans	2023																	
Acció 6.1.	Realitzar una anàlisi dels conceptes fora de conveni.	Comissió d'Igualtat	2n semestre 2023																	
Acció 6.2.	Analitzar els conceptes abonats per atenció continuada.	Comissió d'Igualtat	2n semestre 2023																	
Acció 7.1.	Recopilar i analitzar de forma periòdica informació sobre el nombre de professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació vida laboral i familiar existents, amb perspectiva de gènere.	Recursos Humans	2023																	
Acció 7.2.	Millorar la difusió dels drets i les mesures de conciliació vida familiar i laboral elaborant un díptic amb totes les mesures i facilitant la visualització de la documentació de conciliació de la vida familiar i laboral a la intranet. Digitalitzar els	Unitat d'Imatge i Comunicació	1er semestre 2023																	
Acció 7.3.	Elaborar una decàleg de bones pràctiques en l'ús de les TIC que reguli els sistemes de comunicació en cada departament, per tal de respectar la desconnexió digital. Difusió del mateix	PRL/RRHH	Finals 2023.																	
Acció 8.1.	Facilitar la informació sobre comunicació no sexista a l'espai d'igualtat de la Intranet.	Unitat d'Imatge i Comunicació	Principis 2023																	
Acció 8.2.	Elaboració i difusió d' una Guia d'ús i un glossari no sexista del llenguatge.	Unitat d'Imatge i Comunicació	Principis 2023																	
Acció 8.3.	Incloure continguts de llenguatge no sexista en la documentació d'acollida dels professionals.	Unitat d'Imatge i Comunicació	1er semestre 2023																	
Acció 8.4.	Adequar el llenguatge dels càrrecs i dels professionals de les targetes d'identificació.	Unitat d'Imatge i Comunicació/RRHH	Revisió amb actualitzacions/creacions																	
Acció 8.5.	Formar i sensibilitzar als professionals sobre comunicació no sexista.	Unitat d'Imatge i Comunicació	Finals 2023.																	
Acció 8.6.	Utilització de la guia del llenguatge no sexista, alhora de redactar i actualitzar tots els documents interns i publicacions externes.	Comissions i grups de treball	Revisió amb actualitzacions/creacions																	
Acció 9.1.	Actualització del Pla Prevenció des de la perspectiva de gènere (revisió llenguatge, procediment d'avaluació de riscos, procediment embaràs i lactància, ...).	PRL, CSS	4t trimestre 2023																	
Acció 9.2.	Formació en matèria d'igualtat a l'equip de l'Àrea Seguretat i Salut en el Treball.	Departament Formació	2023																	
Acció 9.3.	Campanya Sensibilització sobre aspectes de SS en les dones embarassades i en periode de lactància.	PRL, CSS	1er semestre 2023																	
Acció 9.4.	Creació sala de lactància i regulació de l'ús.	Infraestructures, RH, PRL	2n trimestre 2023																	
Acció 9.5.	Adquisició contenidors estancs de residus pel material íntim higiènic.	Departament Compres. /Dept.	2022																	
Acció 10.1.	Actualitzar el protocol de Prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.	Comissió Igualtat	2n semestre 2022																	
Acció 10.2.	Pla de difusió del protocol de Prevenció i detecció dels casos d'assetjament sexual o per raó de gènere.	Unitat d'Imatge i Comunicació	2n semestre 2022																	
Acció 10.3.	Exposició del compromís de la FHES en relació a la tolerància zero respecte a possibles conductes sexistes o discriminatòries.	Direcció Gerència, Comitè executiu	2n semestre 2022 25/11																	
Acció 10.4.	Planificar i garantir la formació continuada dels membres de la comissió d'igualtat i de les persones de referència, sobre la prevenció i actuació davant l'assetjament	Recursos Humans	2r semestre 2023																	
Acció 10.5.	Formar en matèria de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de gènere a tota la plantilla.	Departament Formació	2n semestre 2023																	