

PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

2017 – 2020

hp⁺ Hospital Plató

ÍNDEX

1. PRESENTACIÓ.....	3
2. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT.....	3
3. PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ	8
4. BENEFICIS DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT	9
5. MARC JURÍDIC.....	10
6. EL PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT: DEFINICIÓ I OBJECTIUS	12
7. ÀMBITS D'ACTUACIÓ	13
8. METODOLOGIA PER A L'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI	15
9. PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT: PLA D'ACCIÓ	20

Juliol 2017

1. PRESENTACIÓ

La Llei Orgànica 3/2007, de 23 de març, d'igualtat efectiva entre dones i homes, estableix que totes les empreses amb més de 250 treballadors tenen l'obligació de disposar d'un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

El Pla d'igualtat es defineix segons l'article 46 de l'esmentada Llei Orgànica, com un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de la realització d'un diagnòstic de la situació, per tal d'assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar qualsevol discriminació per raó de sexe.

En aquest mateix àmbit, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes té com a principal objectiu el d'establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits de la vida.

En aquest marc, el present document sorgeix arrel de la voluntat d'Hospital Plató d'elaborar un pla d'acció concís i útil que faciliti la implementació de les actuacions i la consecució dels objectius contemplats en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Així mateix, s'han incorporat altres mesures per continuar avançant en la gestió de la diversitat a l'organització.

El projecte integra l'elaboració d'una diagnosi prèvia, elaborada en data juny de 2017, així com el desenvolupament de noves línies d'actuació i mesures per continuar avançant en la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat en Hospital Plató, en línia amb l'estratègia i compromisos adquirits per l'organització.

En el present document, i un cop presentada la diagnosi i detectades les oportunitats de millora de manera conjunta i participativa amb diferents persones referents en els principals àmbits de la gestió de persones a l'organització, es desenvolupa el **Pla d'igualtat i Diversitat d'Hospital Plató 2017-2020**, que inclou els objectius, les línies estratègiques i les mesures d'actuació considerades per l'organització per a continuar avançant en la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat.

2. COMPROMÍS DE L'ORGANITZACIÓ AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS I LA GESTIÓ DE LA DIVERSITAT

La **Direcció** d'Hospital Plató **mostra i comunica de manera interna i externa el seu compromís vers la igualtat d'oportunitats i la diversitat**. D'aquesta manera, es porten a terme de manera periòdica comunicacions i accions de sensibilització sobre igualtat i diversitat dirigides als i les professionals. De manera externa, l'entitat exposa el seu compromís vers la igualtat d'oportunitats i la diversitat a través de la seva Memòria de Responsabilitat Social i Sostenibilitat, a través de la seva pàgina web, així com a partir de la participació i col·laboració

en actes de promoció, sensibilització i difusió en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la diversitat.

Hospital Plató ha elaborat la seva **Política d'Igualtat i Diversitat**, on exposa que entre els objectius estratègics de l'organització es troba afavorir la igualtat d'oportunitats mitjançant la formació, el suport i l'orientació. A la Política s'exposa, així mateix, que el compromís envers la igualtat d'oportunitats entre dones i homes també influeix en les relacions laborals i contractuals amb les persones que hi treballen i hi col·laboren. Per altra banda, la Política contempla el compromís de respectar la diversitat, promovent la no discriminació per raó de raça, color, edat, sexe, estat civil, ideologia, opinions polítiques, nacionalitat, religió, orientació sexual o qualsevol altre condició personal, física o social entre els seus professionals. La Política d'Igualtat i Diversitat ha estat difosa de manera interna i també es troba publicada a la pàgina web de l'entitat.

A través de seu **Codi Ètic**, Hospital Plató exposa el compromís de no discriminació enfront de les mateixes capacitats, per raó de sexe, estat civil, edat, raça, condició social, idees religioses o polítiques, afiliació o no a un sindicat o llengua. Així mateix, en el Codi Ètic també es contempla el compromís de promoure el Pla d'Igualtat.

L'entitat va realitzar l'any 2009 una diagnosi de la situació de l'organització en relació a la igualtat d'oportunitats. A partir d'aquesta diagnosi, l'entitat va elaborar el seu **Pla d'Igualtat**, comproment-se d'aquesta manera amb el compliment de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de maig, per a la igualtat efectiva entre dones i homes. A partir d'aquesta data, l'organització ha anat establint de manera anual una planificació de les mesures per continuar avançant en la igualtat d'oportunitats.

L'organització compta des de l'any 2012 amb un **canal de comunicació específic per temes d'igualtat** al Sistema Intranet-Minerva, on el personal pot adreçar les seves consultes, comentaris, dubtes o suggeriments. Les consultes realitzades a través del canal d'igualtat són rebudes per l'Agent d'Igualtat i són tractades a la Comissió d'Igualtat i Diversitat. D'altra banda, el **Manual d'acollida** inclou la Política d'Igualtat i Diversitat i enllaços al Pla d'Igualtat i Diversitat i al Procediment per la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe.

Hospital Plató ha implementat un **Sistema de Gestió Ètic i Socialment Responsable en base a la norma SGE21**, el qual va ser certificat de manera externa en data desembre de 2014. La norma SGE21 contempla entre els seus requeriments aspectes relacionats amb la gestió de la diversitat, la igualtat d'oportunitats i la no discriminació i el foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. A partir de la implementació de la norma SGE21 l'entitat va ampliar el seu **Pla d'Igualtat incorporant factors de diversitat**.

L'entitat també ha adoptat des de l'any 2003 el **sistema EFQM**, que és un model europeu d'excel·lència empresarial. Aquest sistema es basa principalment en la participació de l'organització i l'aplicació de criteris homogenis en els diferents processos clau. El següent mapa estratègic sintetitza l'estratègia vigent d'Hospital Plató a partir de la missió, visió i valors, els tres objectius essencials, l'estratègia i els cinc eixos estratègics:



El procés de planificació estratègica inclou les diferents fases per garantir la formulació, implementació i revisió de l'estratègia de forma sistemàtica, en base al coneixement de l'entorn, de les necessitats i expectatives dels grups d'interès i de l'anàlisi DAFO. Els eixos estratègics es despleguen mitjançant objectius estratègics i aquests en Plans anuals operatius, validats pel Comitè de Direcció, que permet concretar les accions que cada direcció de gestió ha de portar a terme durant l'any en curs. Per fer arribar l'estratègia a tota l'organització, el Pla anual operatiu es desplega en cascada a través del Comitè de Direcció als diferents nivells de responsabilitat.

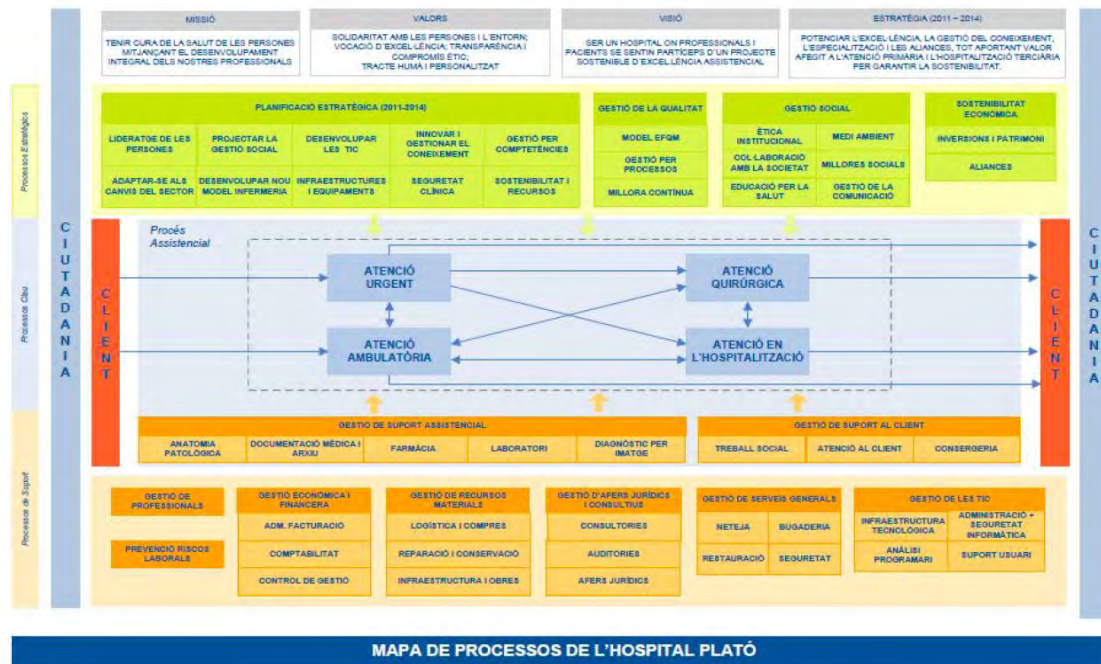
El desenvolupament de la Planificació estratègica consta de les següents fases:

- Anàlisi estratègic
- Formulació de la estratègia
- Desplegament i revisió de l'estratègia
- Comunicació de l'estratègia



Hospital Plató porta a terme una **gestió basada en processos**. En aquest sentit, l'organització planifica, dissenya, gestiona, avalua i millora els seus processos per recolzar la seva política i estratègia i per satisfer les necessitats i expectatives dels seus clients. Hospital Plató té identificats els processos i les àrees de suport del seu sistema de gestió, dels quals realitza el seguiment, la mesura i l'anàlisi amb la voluntat d'aconseguir els resultats planificats i la millora continua. El **mapa de processos** d'Hospital Plató mostra com es vincula l'estratègia als processos establerts amb les àrees de gestió de l'organització i amb els seus grups d'interès.

Hospital Plató desplega la seva missió a través de la prestació dels serveis d'atenció especialitzada. Per desenvolupar aquests serveis, el mapa de processos de l'organització mostra la seqüència i interacció entre les activitats i serveis que componen els processos clau. Els processos assistencials de les empreses externes i/o subcontractades no figuren en el mapa de processos d'Hospital Plató, ja que la seva definició, seguiment i control són realitzats per la pròpia empresa externa i/o subcontractada mitjançant la implementació d'altres sistemes de gestió com les normes ISO. Així mateix, també trobem les diferents àrees de gestió incloses en els blocs de processos estratègics i processos de suport que, tot i no constituir la raó de ser de l'organització, són indispensables per dur a terme la prestació del servei assistencial.



El model d'excel·lència EFQM té com un dels criteris les "Persones", i uns subcriteris en què es té en compte mesures d'igualtat-diversitat.

L'organització ha configurat la **Comissió d'Igualtat i Diversitat**, que vetlla per integrar la igualtat de tracte i oportunitats entre les persones que formen part de l'organització i la perspectiva de gènere en la gestió de l'entitat. La Comissió d'Igualtat i Diversitat està formada per representants de les persones treballadores, representants per part de l'empresa i persones referents en diferents àmbits de gestió de l'organització. La representació legal de les persones treballadores designa els seus representants que formen part de la Comissió d'Igualtat i Diversitat. Així mateix, s'ha definit la figura de l'**Agent d'Igualtat**, representada en l'actualitat pel Sr. Roger Verdejo, Coordinador de la Unitat de Gestió dels Professionals.

En referència a la comunicació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats i diversitat, Hospital Plató porta a terme diferents accions periòdiques dirigides a la plantilla. També ha organitzat diferents exposicions i tallers liderats per la Comissió d'Igualtat i Diversitat per sensibilitzar en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats, la diversitat i la violència masclista. L'hospital també col·labora en la difusió entre el seu personal de tallers i activitats que poden ser del seu interès i/o que són organitzades per entitats amb les que col·labora l'organització.

En aquest sentit, Hospital Plató té una actitud activa en la **lluita contra la violència de gènere**. A part de les accions de difusió de les activitats anteriorment esmentades, l'entitat participa en les reunions del circuit de violència de gènere del districte de Sarrià - Sant Gervasi. Així mateix, va tractar aquest tema dins de les Jornades Estratègiques de l'any 2014 i ha habilitat un instrument de recollida de les dades de víctimes de violència de gènere ateses a l'Hospital per facilitar la informació al CatSalut. Per altra banda, Hospital Plató posa a l'abast dels i les professionals que hagin pogut patir violència de gènere assessorament legal i psicològic de manera gratuïta, i informa d'aquests recursos a través de la intranet Minerva i amb diferents accions de comunicació. Aquesta mesura forma part del Pla de Millores Socials (PMS), dins del

punt 2.9. Assessorament legal i psicològic als i les professionals en matèria de violència de gènere.

El **Pla de Milliores Socials** és un document que desplega l'Hospital Plató de conformitat amb als seus objectius essencials i valors, integrant tot un seguit de mesures per millorar les condicions econòmiques, de conciliació tant a nivell personal com laboral i millores en les condicions socials dels i de les professionals. Aquesta sèrie de beneficis que pretenen afavorir la integració, implicació i motivació dels i les professionals, d'acord als principis d'igualtat i diversitat, suposen una millora respecte la normativa legal vigent que regula les fites que desenvolupen el marc de relacions entre empresa i professionals. El Pla de Milliores Socials d'Hospital Plató contempla, en el seu punt 1, les accions per facilitar la conciliació de la vida laboral i personal.

En el marc del Sistema de Gestió Ètic i de la Responsabilitat Social basat en la norma SGE21 i en el procés d'homologació de les **empreses proveïdores**, l'entitat introdueix **criteris de selecció i avaluació relacionats amb la qualitat, la gestió ambiental, la prevenció de riscos laborals i l'RSC**. Així mateix, les empreses proveïdores que treballen amb Hospital Plató han de signar un document de clàusules contractuals addicionals que incorporen, entre d'altres qüestions, el compliment dels 10 Principis del Pacte Mundial de les Nacions Unides.

Hospital Plató es troba adherit des de l'any 2007 al **Pacte Mundial de les Nacions Unides**, així com al **Charter de la Diversitat**, promogut aquest últim per la Fundació per a la Diversitat, mitjançant el qual l'organització manifesta la seva responsabilitat amb els principis d'inclusió i no discriminació en l'entorn laboral, afavorint la igualtat d'oportunitats en l'organització. Així mateix, Hospital Plató es troba adherit a la **Declaració de Suport als Principis per a l'Empoderament de la Dona**.

Hospital Plató elabora i verifica de manera externa la **Memòria de Responsabilitat Social** amb caràcter anual des de l'any 2005, i fa la seva publicació a la pàgina web de l'entitat.

3. PERFIL DE L'ORGANITZACIÓ

Fundació Hospital Plató, d'ara endavant Hospital Plató, és, per resolució de 3 de juny de 1993, una fundació benèfica de tipus assistencial i docent.

Hospital Plató és un centre acreditat pel Departament de Sanitat i Seguretat Social de la Generalitat de Catalunya. A més, actua com a centre concertat pel Servei Català de Salut (CatSalut), integrat dins del Sistema Sanitari Integral d'Utilització Pública de Catalunya (SISCAT) des de l'any 1977, i atén pacients amb cobertura sanitària pública de la ciutat de Barcelona i alguns municipis de la província.

En conjunt, i segons estudis duts a terme pel Consorci Sanitari de Barcelona, Hospital Plató aportava cobertura sanitària a una població de 146.754 persones en l'any 2014 per a les Àrees Bàsiques de Salut (ABS) 5A, 5B, 5C, 5D i 3G dins de la Regió Sanitària de Barcelona. Aquesta població procedeix, en gran mesura, del districte de Sarrià-Sant Gervasi (Barcelona), una zona

en la qual Hospital Plató es pot definir com l'hospital general bàsic de referència o "Hospital del Districte".

En relació a les dades de la plantilla, a data **desembre de 2016** i considerant el **personal d'estructura**, aquesta està configurada per **439 professionals, 303 dones i 136 homes**, que representen respectivament el 69% i 31% del personal. Els àmbits de treball a l'organització es situen a l'àrea assistencial (350 professionals, amb una representació del 67% de dones i el 33% d'homes) i para-assistencial (89 professionals, 75% dones i 25% homes).

Els principals òrgans de govern, administració i representació de la Fundació són el Patronat, el Comitè de Direcció i la Direcció General. Així mateix, l'organització disposa d'altres òrgans de govern com són la Comissió Executiva, que s'estableix quan així ho es requereix pel Patronat, i la Junta Facultativa, que és un òrgan orientador, informador i consultiu de la Fundació.

El Conveni Col·lectiu d'aplicació a Hospital Plató és el I Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut (codi de conveni núm. 79100135012015), publicat en el DOGC en data 29 de juliol de 2015. Aquest conveni es troba actualment en fase d'ultra activitat, la qual finalitza en data 31 de desembre de 2017.

El Comitè d'Empresa és escollit per sufragi universal, lliure, secret i directe cada quatre anys. La representació legal de les persones treballadores a Hospital Plató està configurada per 13 persones, 8 dones i 5 homes.

4. BENEFICIS DE LA IMPLEMENTACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT

Els beneficis derivats de la incorporació de la igualtat d'oportunitats en l'organització es poden concretar en els següents aspectes:

- Compliment de la legislació en matèria d'igualtat

Tal com s'indica a la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, totes les empreses amb més de 250 treballadors tenen l'obligació de disposar d'un Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

- Liderar i desenvolupar una gestió responsable

Les organitzacions han de treballar èticament en matèria de responsabilitat social i igualtat d'oportunitats, influenciant i traspasant aquest compromís a totes aquelles organitzacions amb les que es relacionen.

- Augment de la motivació i el compromís amb el treball

La implantació d'un Pla d'Igualtat i Diversitat evita situacions de discriminació i tracte desigual, que podrien generar sobre les persones sentiments d'insatisfacció i desmotivació, repercutint així en el seu treball. D'aquesta manera, el Pla d'Igualtat i Diversitat es converteix en una eina que augmenta la motivació de les persones i, per tant, el compromís que aquestes tenen cap a l'organització.

- Millora del clima laboral

Unes polítiques laborals amb perspectiva de gènere i que afavoreixen la gestió de la diversitat milloren la satisfacció del personal i la qualitat de vida de la plantilla, generant un millor clima laboral.

- La diversitat com a font d'enriquiment

La creació d'equips de treball, projectes i sistemes de presa de decisions amb una participació equilibrada de persones dels dos sexes i persones pertanyents a col·lectius diversos pot ser altament enriquidora per l'organització. Aquests col·lectius equilibrats de persones poden resoldre problemes de manera diferent, unint habilitats i desenvolupant diferents perspectives d'anàlisi.

- Millora de la imatge corporativa de l'organització

Tot i que el motiu principal per iniciar la implantació d'un Pla d'Igualtat i Diversitat no ha de ser una qüestió d'imatge, apostar per l'equitat pot ajudar a l'organització a aconseguir un avantatge competitiu.

- Apostar per la Responsabilitat Social Corporativa

Quan una organització decideix treballar la seva responsabilitat social, significa que integra de manera voluntària consideracions socials i mediambientals més enllà de les obligacions legals. Aquestes millores repercuteixen en el benestar dels treballadors i treballadores i aporten grans beneficis a les organitzacions. En aquest sentit, els Plans d'Igualtat i Diversitat ajuden a establir polítiques cap una gestió més ètica i responsable.

5. MARC JURÍDIC

El principi d'igualtat de dones i homes s'incorpora en l'esfera dels drets humans i fonamentals de diferents ordenaments jurídics per esdevenir un pilar bàsic de les societats democràtiques modernes.

Es tracta doncs, d'un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals, europeus, de l'Estat Espanyol i de Catalunya.

A nivell europeu el principi d'igualtat entre dones i homes s'incorpora ja des del Tractat de Roma de l'any 1957 en la mesura que reconeix el dret a la igualtat de retribució per un mateix treball. La UE ha anat desenvolupant, paral·lelament a l'aprovació dels tractats (Tractat d'Amsterdam del 1999, Tractat de Niça del 2001 i el Tractat de la Unió Europea), diverses accions i estratègies amb la voluntat d'eliminar les discriminacions entre homes i dones (entre d'altres, el Pla de treball per la igualtat entre homes i dones 2006-2010, Estratègia de la Comissió Europea per a la igualtat entre dones i homes 2010-2015 i el Pacte europeu per la igualtat de gènere 2011-2020).

El reconeixement de la igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic espanyol es troba reconegut a la Constitució Espanyola.

En el seu article 14 es proclama el dret a la igualtat davant la llei i a la no discriminació per raó de sexe, i, en l'article 53.2, configura aquest dret com un dret especialment protegit.

A destacar també com a norma especialment rellevant en l'ordenament jurídic espanyol la **Llei Orgànica 3/2007 per la igualtat efectiva de dones i homes**. La Llei Orgànica 3/2007 estableix en el seu article 1 i com a objecte de la Llei el següent:

- *Les dones i els homes són iguals en dignitat humana, i iguals en drets i deures. Aquesta Llei té per objecte fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, en particular mitjançant l'eliminació de la discriminació de la dona, sigui quina sigui la seva circumstància o condició, en qualssevol dels àmbits de la vida i, singularment, en les esferes política, civil, laboral, econòmica, social i cultural per, en el desenvolupament dels articles 9.2 i 14 de la Constitució, aconseguir una societat més democràtica, més justa i més solidària.*
- *A aquests efectes, la Llei estableix principis d'actuació dels poders públics, regula drets i deures de les persones físiques i jurídiques, tant públiques com privades, i preveu mesures destinades a eliminar i corregir en els sectors públic i privat, tota forma de discriminació per raó de sexe.*

Entre les seves previsions principals la Llei defineix, en el seu article 46, la **definició del concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses**:

Article 46. Concepte i contingut dels plans d'igualtat de les empreses.

1. Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

2. Per a la consecució dels objectius fixats, els plans d'igualtat podran contemplar, entre altres, les matèries d'accés a l'ocupació, classificació professional, promoció i formació, retribucions, ordenació del temps de treball per afavorir, en termes d'igualtat entre dones i homes, la conciliació laboral, personal i familiar, i prevenció de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe.

3. Els plans d'igualtat inclouran la totalitat d'una empresa, sense perjudici de l'establiment d'accions especials adequades respecte a determinats centres de treball.

De gran rellevància a nivell català per a avançar cap a la igualtat efectiva ha estat la **Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes**. Aquesta norma contempla en el seu Article 1 i com a objecte de la llei el establir i regular els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

6. EL PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT: DEFINICIÓ I OBJECTIUS

Amb la finalitat d'establir nous objectius, estratègies i accions que permetin continuar avançant en la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat a l'organització, es presenta el **Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-2020** d'Hospital Plató per portar a terme en els pròxims anys.

L'objectiu del Pla d'Igualtat i Diversitat és definir les accions que Hospital Plató ha de posar en marxa per continuar treballant a favor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i la gestió dels col·lectius diversos que treballen i conviuen a l'organització. Per aquest motiu, el present Pla d'Igualtat i Diversitat s'ha de considerar com una estratègia més de l'empresa que s'integra en cadascuna de les activitats i procediments i es contempla dins del marc de la responsabilitat social.

En concret, el **Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-2020 contempla els següents objectius**, que emmarquen les diferents accions contemplades en el Pla:

Cultura i gestió organitzativa

- Avançar i posar en valor el compromís de la institució en relació a la gestió en matèria d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat, comptant amb la participació i implicació dels i les professionals.

Condicions laborals

- Continuar impulsant una gestió organitzativa igualitària integrant la igualtat de tracte i d'oportunitats i la gestió de la diversitat.

Accés a l'organització

- Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'organització.
- Continuar avançant cap a una representació paritària en els diferents àmbits de gestió de l'organització.

Formació interna i/o contínua

- Continuar avançant en la formació i capacitat dels i les professionals.
- Integar la igualtat de tracte i d'oportunitats en les accions formatives que impulsi l'organització.

Promoció i/o desenvolupament professional

- Continuar afavorint la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional i la promoció.

Retribució

- Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva.

Temps de treball i coresponsabilitat

- Millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal a l'organització.
- Garantir l'exercici dels drets de conciliació, facilitant informació i fent-los accessibles a tota la plantilla.
- Fomentar l'ús de mesures de coresponsabilitat entre els i les professionals de l'empresa.

Comunicació no sexista

- Continuar avançant en la comunicació inclusiva i la utilització no sexista del llenguatge.

Salut laboral

- Garantir unes condicions igualitàries en relació a la salut i seguretat laboral.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

- Continuar avançant en la prevenció i gestió de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament laboral i conflictes ètics entre professionals.

El Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-2020 desenvolupa aquests **objectius** en **línies estratègiques** i **accions** per continuar avançant en la integració de la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat de manera transversal en tota l'organització.

7. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

Durant la realització de la diagnosi, s'han inclòs tots els processos i circuits interns, les polítiques de personal, la comunicació interna i externa, i s'han analitzat les condicions laborals, la representativitat de dones i homes en les diferents àrees, els llocs de treball i categories o grups professionals així com en els òrgans de govern i decisió.

Els **àmbits** en els que s'ha basat la **diagnosi** elaborada en data Juny de 2017 i les accions del **Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-2020 d'Hospital Plató** han estat els següents:

1. Cultura i gestió organitzativa

En aquest primer àmbit s'analitza el nivell de compromís de l'organització amb la igualtat de gènere, tenint en compte la sensibilització i la implicació de l'Alta Direcció i de tota l'organització. Amb l'objectiu de fer una aproximació detallada, en aquest àmbit s'analitzen dos aspectes:

- a) El compromís institucional
Implicació de l'alta direcció envers la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat, considerant aspectes com polítiques i compromisos de l'organització i àmbit organitzatiu.

b) Estructura de govern

En aquest àmbit s'analitza la representativitat en qüestió de gènere en els diferents òrgans i estructures de govern de l'organització.

2. Condicions laborals

Aquest àmbit analitza la gestió organitzativa de l'empresa i estudia si la distribució del personal està equilibrada en tots els nivells organitzatius, en els càrrecs de decisió i també en totes les àrees de treball en les que s'estructura Hospital Plató.

3. Accés a l'organització

Aquest àmbit analitza i valora el grau d'implementació del principi d'igualtat en l'accés a l'organització i l'aplicació de criteris objectius que sistematitzin el procés de selecció i garanteixin un tracte igualitari.

4. Formació interna i/o contínua

En aquest àmbit s'analitza la formació que ha rebut la plantilla i si aquesta és igualitària entre dones i homes. S'identifica el grau d'implicació de l'organització i de la Direcció per fomentar la formació i el desenvolupament professionals dels treballadors i les treballadores.

5. Promoció i/o desenvolupament professional

En aquest àmbit s'avaluen les promocions internes que es duen a terme en l'organització, els criteris i mecanismes que s'utilitzen i la igualtat d'oportunitats pel que fa al creixement professional.

6. Retribució

Aquest apartat valora la política retributiva existent a l'organització, amb la finalitat de realitzar una diagnosi per identificar si els llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon una d'igual retribució.

7. Temps de treball i coresponsabilitat

En aquest àmbit es porta a terme una valoració de les mesures que posa a disposició l'organització per facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores.

8. Comunicació no sexista

Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'organització. L'anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.

9. Salut laboral

Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'organització. L'anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.

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

Aquest àmbit avalua la comunicació interna i externa de l'organització. L'anàlisi pretén detectar l'ús de llenguatge igualitari i la incorporació de la perspectiva de gènere en els elements de comunicació corporativa.

8. METODOLOGIA PER A L'ELABORACIÓ DE LA DIAGNOSI

El present document inclou un resum dels punts més importants de la Diagnosi en igualtat de gènere i gestió de col·lectius diversos d'Hospital Plató, la qual ha estat la base per a la definició del Pla d'Acció resultant elaborat a partir de les oportunitats de millora identificades.

La diagnosi ha tingut en compte diferents tècniques de recollida de dades qualitatives i quantitatives, amb l'objectiu de poder disposar de la forma més exhaustiva i completa possible d'informació relativa a la situació d'Hospital Plató en matèria d'igualtat d'oportunitats des d'una perspectiva de gènere i de diversitat.

Durant el procés s'han tingut en compte les percepcions qualitatives i participatives amb l'objectiu d'incorporar i entendre la realitat i inquietuds de les persones treballadores de l'organització.

Per a l'elaboració d'aquesta diagnosi s'han considerat les directrius per a l'elaboració de Plans d'Igualtat del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, així com les directrius del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya.

La diagnosi s'ha realitzant a partir de diferents fonts d'informació:

- Dades quantitatives

A través d'un formulari per a la recollida de dades quantitatives s'ha analitzat, gràcies a les dades facilitades per diferents persones referents en l'àmbit de la gestió de professionals a Hospital Plató, la composició de la plantilla, la classificació, l'organització per àrees de treball, els comandaments, la formació, la promoció i la utilització de mesures de conciliació per part del personal, entre altres qüestions.

Les dades contemplades en aquesta diagnosi analitzen l'estat de la plantilla d'Hospital Plató considerant el **personal d'estructura a data desembre de 2016**.

- Dades qualitatives

a) S'han analitzat tots aquells **documents de referència** de l'organització que s'han considerat rellevants per l'àmbit d'estudi, en concret:

- Pla Estratègic 2015-2020
- Pla Anual Operatiu 2016
- Pla Anual Operatiu 2017
- Política de Responsabilitat i Gestió Social
- Política d'Igualtat i Diversitat
- Codi Ètic
- Pla d'Igualtat i Diversitat (ID 1661)
- Adaptació efectiva a la llei d'igualtat entre homes i dones. Diagnosi realitzada en data Setembre 2009

- Memòria de Sostenibilitat i Responsabilitat Social 2015
- Organigrama Hospital Plató. Abril 2017
- Organigrama per gènere. Març 2017
- Funcions càrrecs Directius
- I Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el servei català de la salut
- Procediment de funcionament de la Comissió de Responsabilitat Social i Gestió Ètica
- Procediment Comissió Pla Igualtat i Diversitat
- Comunicat intern per a la designació de la representació legal de les persones treballadores a la Comissió d'Igualtat i Diversitat
- Acta de constitució de la nova Comissió d'Igualtat i Diversitat del dia 10 de març de 2015
- Actes de la Comissió d'Igualtat i Diversitat (Març 2015, Juliol de 2015, Gener 2016, Març 2017)
- Memòria 2015. Comissió de Igualtat i Diversitat
- Memòria 2016. Memòria de la Comissió d'Igualtat i Diversitat
- Accions Comitè d' Igualtat i Diversitat 2017
- Eleccions per a representants dels treballadors a l'empresa. Dades d'identificació. Eleccions per a representants dels treballadors a l'empresa i dades generals de la votació.
- Notificació Acta I82014000628353 – Direcció General de la Inspecció de Treball (Gener 2015) i documentació associada a aquest procés
- Pla de Selecció
- Procediment Selecció
- Procediment de funcionament de la Comissió de Selecció
- Model de resolució per a l'adjudicació d'una plaça per la Comissió de Selecció
- Proposta d'orientacions de nous professionals des de la Direcció Infermera
- Convocatòries laborals (Grau Infermeria Àrea Hospitalització, UCI, Urgències, Cap de Servei Anestèsia i Reanimació)
- Manual d'acollida 2016
- Pla Acollida Professionals, Col·laboradors i Alumnes
- Pla d'Avaluació de Competències Professionals
- Diccionari de competències
- Exemple d'avaluació de competències – Avaluació de competències Directors/es i Comandaments
- Descripció lloc de treball (Direcció, Comandaments Assistencials, Comandaments en Gestió, Adjunts Assistencials, Infermeria, Auxiliar Infermeria, Gestió Administrativa, Operaris, Secretariat, Tècnic Assistencial, Tècnic en Gestió)
- Pla de Formació General
- Pla de Formació 2016
- Formació On Line – El Sistema de Gestió Ètic i Socialment Responsable d'Hospital Plató
- Pla de Millores Socials
- Programa de Teletreball a Hospital Plató
- Normativa per al gaudiment de permisos i excedències

- Taula resum amb els permisos i excedències, durada, sol·licitud, preavis, necessitat de justificant, requisits i fonament jurídic
- Comunicat dirigit a la plantilla en relació a la publicació de la Normativa per al gaudiment de permisos i excedències
- Permisos retribuïts per hospitalització i cirurgia major ambulatoria
- Procediment de maternitat o lactància natural davant els riscos laborals
- Prevenció de l'Assetjament Sexual o per raó de Sexe en el Treball
- Procediment d'atenció de treballadors especialment sensibles
- Certificats aptitud professional
- Avaluació específica de riscos psicosocials. Informe final de resultats. 2016
- Pla de Comunicació 2016
- Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. 2011
- Marcar les diferències: la representació de dones i homes a la llengua. Institut Català de la Dona. 2005
- Banners publicats en relació a la igualtat d'oportunitats al sistema intranet Minerva
- Comunicats interns en relació a accions de sensibilització i difusió del Pla Igualtat i Diversitat
- Llistat de tallers i exposicions que s'han dut a terme a l'hospital liderades per la Comissió d'Igualtat i Diversitat. 2013 a 2017
- Conveni entre la Fundació per a la Diversitat i la Fundació Hospital Plató

b) Entrevistes individuals a persones clau

S'han mantingut entrevistes individuals amb persones referents de diferents àrees, amb la finalitat de conèixer d'una manera directa les polítiques, mesures i accions que contempla l'entitat en relació a la igualtat d'oportunitats.

D'aquesta manera, s'han entrevistat i mantingut converses durant el mes de maig amb les següents persones relacionades amb els diferents àmbits de gestió de l'empresa:

- Sra. Anna Jover, Adjunta Direcció General i Directora de Gestió Social i Corporativa
- Dr. Jordi Altes, Direcció Mèdica
- Sra. Gemma Gallardo, Direcció d'Infermeria
- Sr. Roger Verdejo, Coordinador Unitat de Gestió dels Professionals / Agent d'igualtat
- Sr. Enric Segura, Coordinador Unitat de Gestió del Coneixement i Desenvolupament Professional
- Sra. Laia Terradellas, Coordinadora Unitat Comunicació
- Sr. Joan López, Coordinador Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- Dra. Anna Rizo, Representació legal de les persones treballadores
- Sra. Verónica Leon i Sr. Alejandro Villanueva, Representació legal dintre de la Comissió d'Igualtat i Diversitat, que han estat designats entre els i les membres del Comitè d'Empresa

- Percepció de les persones

a) Focus group - sessions participatives

S'han realitzat 3 sessions participatives amb professionals de l'hospital per conèixer la seva opinió i percepció sobre la gestió de la igualtat de tracte i oportunitats i la gestió de la diversitat a Hospital Plató:

- Una sessió on van participar personal no assistencial d'administració i personal assistencial d'infermeria, on van participar 12 persones, celebrada en data 24 de maig de 2017.
- Una sessió amb personal assistencial de l'àrea d'infermeria (torn de nit), on van participar 7 persones, celebrada en data 24 de maig de 2017.
- Una sessió amb personal facultatiu assistencial, on van participar quatre persones, celebrada en data 14 de juny de 2017.

b) Enquesta Pla d'Igualtat 2016

S'han tingut en compte els resultats de l'enquesta que Hospital Plató va realitzar a principis de l'any 2016 en el marc de l'anterior Pla d'Igualtat i Diversitat.

L'objectiu d'aquesta enquesta va ser conèixer l'opinió de la plantilla amb la finalitat d'identificar accions per avaluar i millorar els objectius que integraven el Pla d'Igualtat i Diversitat. L'àmbit de les preguntes estava relacionat amb la igualtat a l'organització, i es van incorporar preguntes per què la plantilla pogués exposar possibles mesures que l'hospital podria incorporar per fomentar la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

c) Informe de resultats Great Place to Work 2015

S'han considerat per al seu anàlisi aquells resultats de l'informe Great Place to Work realitzat l'any 2015 que guarden relació amb la igualtat i la diversitat, amb l'objectiu d'ampliar informació relativa a la percepció per part de la plantilla pel que fa a aquests dos àmbits.

d) Sessió participativa amb la Comissió d'Igualtat i Diversitat

Una vegada finalitzada la diagnosi, s'ha realitzat una sessió participativa amb persones pertanyents a la Comissió d'Igualtat i Diversitat i altres persones referents en l'àmbit de gestió de professionals, amb la finalitat de presentar les oportunitats de millora i recollir propostes per tal d'incorporar-les com a accions en el Pla d'Igualtat i Diversitat.

En la sessió, realitzada el 7 de juliol de 2017, han participat les següents persones:

- Pertanyents a la Comissió d'Igualtat i Diversitat
 - ✓ Sra. Anna Jover, Adjunta Direcció General i Directora de Gestió Social i Corporativa

- ✓ Sr. Roger Verdejo, Coordinador Unitat de Gestió dels Professionals / Agent d'igualtat
 - ✓ Marta Barahona, Directora de Gestió de Clients
 - ✓ Maria Carmen Garcia, Treballadora Social
 - ✓ Joan López, Coordinador Servei de Prevenció de Riscos Laborals
 - ✓ Anna Guijarro, Cap d'Unitat Gestió Assistencial
 - ✓ Sra. Verónica León, Representació legal de les persones treballadores
 - ✓ Sra. Montse Sedó, Representació legal de les persones treballadores (substituint al Sr. Alejandro Villanueva, que excusa la seva assistència per baixa laboral)
- No pertanyents a la Comissió d'Igualtat i Diversitat
- ✓ Sra. Laia Terradellas, Coordinadora Unitat de Comunicació
 - ✓ Sr. Enric Segura, Coordinador Unitat de Gestió del Coneixement i Desenvolupament Professional

Les aportacions exposades durant aquesta sessió participativa han estat incorporades en el present document.

Un cop validada la diagnosi i validades les mesures i accions del Pla, s'ha registrat la seva aprovació en un acta de data 7 de juliol de 2017 i que ha estat signada per part de la representació legal de les persones treballadores i la representació de l'empresa i s'ha procedit a l'elaboració d'aquest document formal.

9. PLA D'IGUALTAT I DIVERSITAT: PLA D'ACCIÓ

A partir dels resultats de la diagnosi realitzada amb data juny de 2017 i de la sessió participativa realitzada amb persones referents de l'organització, s'han identificat un conjunt d'accions a implementar per l'organització per continuar avançant en el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat.

A continuació es presenten les accions contemplades en el **Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-20120, estructurades per àmbit, objectiu i línia estratègica.**

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
1.CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	Avançar i posar en valor el compromís de la institució en relació a la gestió en matèria d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat, comptant amb la participació i implicació dels i les professionals.	Articulació de mecanismes i accions de comunicació i informació per transmetre a la plantilla els compromisos de la institució envers la igualtat de tracte i d'oportunitats i la gestió de la diversitat.	1.1. Portar a terme una acció de comunicació dirigida a la plantilla sobre l'actualització del Pla d'Igualtat i Diversitat i dels compromisos adquirits per l'organització en aquests àmbits. Realitzar accions periòdiques de comunicació relacionades amb l'avanç en la implementació del Pla d'Igualtat i Diversitat.
			1.2. Actualitzar el Pla d'Acollida per incorporar informació relativa al nou Pla d'Igualtat i Diversitat.
		Avanç en la gestió organitzativa interna en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats i gestió de la diversitat.	1.3. Realitzar de manera periòdica accions de comunicació internes sobre la Comissió d'Igualtat i Diversitat, per donar a conèixer i posar en valor aquesta figura, les funcions que té assignades i les tasques que porta a terme. Actualitzar el Protocol de funcionament de la Comissió d'Igualtat i Diversitat (persones integrants, denominació de la Comissió, funcions, etc.).
			1.4. Assegurar la integració de la representació legal de les persones treballadores en la Comissió d'Igualtat i

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
1.CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	Avançar i posar en valor el compromís de la institució en relació a la gestió en matèria d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat, comptant amb la participació i implicació dels i les professionals.	Avanç en la gestió organitzativa interna en matèria d'igualtat de tracte i d'oportunitats i gestió de la diversitat.	Diversitat a partir de les noves eleccions sindicals. 1.5. Realitzar de manera periòdica accions de comunicació internes sobre la figura de l'Agent d'Igualtat, per donar a conèixer i posar en valor aquesta figura, les funcions que té assignades i les tasques que porta a terme. Definir de manera formal les funcions assignades a l'Agent d'Igualtat.
		Establiment d'un sistema de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat i Diversitat.	1.6. Establir un sistema d'indicadors per mesurar els avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la diversitat en el marc del Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-2020. 1.7. Continuar elaborant una Memòria anual per valorar els avenços en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i la diversitat i identificar oportunitats de millora per introduir en el Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-2020 durant el seu desenvolupament.
		Integració de la percepció dels i les professionals respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats i la gestió de la diversitat.	1.8. Portar a terme avaluacions periòdiques de la percepció del personal en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats i la gestió de la diversitat a l'empresa, amb la finalitat d'identificar oportunitats de millora i incloure-les en el Pla d'Igualtat i Diversitat durant el seu desenvolupament. 1.9. Realitzar de manera periòdica accions de comunicació per fomentar el coneixement per part de les persones treballadores del canal de comunicació específic per temes d'igualtat existent

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
1.CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	Avançar i posar en valor el compromís de la institució en relació a la gestió en matèria d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat, comptant amb la participació i implicació dels i les professionals.		al Sistema Intranet-Minerva.
		Formació en igualtat d'oportunitats i no discriminació a les persones que desenvolupen les seves funcions en els departaments associats a la gestió de professionals	1.10. Assegurar la formació en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i no discriminació a les persones que desenvolupen les seves funcions en els departaments associats a la gestió de professionals.
		Posicionament de la institució en relació a la lluita contra la violència de gènere	1.11. Continuar avançant en el compromís de l'organització en la lluita contra la violència de gènere. Considerar accions com continuar participant en les reunions de violència de gènere dins el circuit del districte Sarrià - Sant Gervasi, portar a terme accions de sensibilització, difusió i/o col·laboració en iniciatives que portin a terme altres entitats, facilitar recursos, etc.
		Integració de la igualtat i la diversitat en la cadena de valor de l'organització	1.12. Definir i integrar criteris relacionats amb la igualtat d'oportunitats, no discriminació i integració de col·lectius vulnerables en el procés de selecció i avaluació de les empreses proveïdores.
		Posada en valor i reconeixement del compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere	1.13. Realitzar els tràmits per a l'obtenció del distintiu "Igualtat a l'empresa" del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat, així com altres distintius que reconeguin el compromís de l'entitat amb la igualtat de gènere.

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
1.CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA	Avançar i posar en valor el compromís de la institució en relació a la gestió en matèria d'igualtat d'oportunitats i gestió de la diversitat, comptant amb la participació i implicació dels i les professionals.	Anàlisi de l'avanç en la configuració dels òrgans de govern des d'una perspectiva de gènere i diversitat	1.14. Portar a terme de manera periòdica l'anàlisi de les estructures de govern i els òrgans de direcció d'Hospital Plató, per avaluar la seva configuració des d'una perspectiva de gènere i diversitat i poder identificar accions de millora per continuar fomentant la igualtat d'oportunitats en la seva representació.
2.CONDICIONS LABORALS	Continuar impulsant una gestió organitzativa igualitària integrant la igualtat de tracte i d'oportunitats i la gestió de la diversitat.	Integració en l'anàlisi de les condicions laborals de factors relacionats amb la conciliació.	2.1. Portar a terme de manera periòdica un anàlisi de la distribució de la plantilla des d'una perspectiva de gènere en relació als torns i jornades, per determinar possibles motivacions en la selecció de torns i jornades relacionades amb la conciliació de la vida laboral i familiar i poder identificar oportunitats de millora en aquest àmbit.
			2.2. Realitzar, a les persones que cursen baixa voluntària, una entrevista de sortida. Avaluar si entre els motius de baixa voluntària es poden trobar qüestions relacionades amb el gènere, incloent motius d'ordenació del temps de treball i conciliació i poder identificar oportunitats de millora en aquest àmbit.
		Difusió dels canals disponibles per a la plantilla en relació a	2.3. Portar a terme accions de comunicació periòdiques per donar a conèixer als i les professionals els canals

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
2.CONDICIONS LABORALS	Continuar impulsant una gestió organitzativa igualitària integrant la igualtat de tracte i d'oportunitats i la gestió de la diversitat.	la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat.	disponibles al seu abast per exposar possibles consultes, dubtes, queixes o suggeriments en relació a la igualtat de tracte i d'oportunitats en qüestió de gènere, edat, raça, nacionalitat, orientació sexual o altres factors de diversitat.
		Foment de la gestió del factor de diversitat edat en la gestió dels i les professionals	2.4. Continuar avançant en el Pla de Successió de l'organització, per valorar com serà afectada l'empresa per la jubilació d'una part significativa del personal, especialment a l'àrea d'infermeria i torn de matí, així com per la jubilació de persones clau a l'organització, com poden ser els Caps de Servei assistencials. 2.5. Definir una estratègia per fomentar la connexió intergeneracional, el traspàs del know-how i dels valors d'Hospital Plató entre les persones de major edat i les que es jubilaran en els propers anys i la resta de personal de plantilla.
		Foment de la integració del factor de diversitat nacionalitat en el Pla d'Acollida	2.6. Integrar la perspectiva de la diversitat en el Pla d'Acollida. Considerar accions específiques per a les noves incorporacions de professionals de nacionalitat estrangera, encaminades a poder compartir els valors i la cultura d'Hospital Plató, especialment entre el personal d'urgències o torns de nit que poden tenir menys contacte amb l'staff més fix del personal d'estructura.

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
3.ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	Garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats en els processos de selecció i accés a l'organització.	Manteniment del compromís de l'organització per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en els processos de selecció.	3.1. Verificar de manera periòdica la incorporació del compromís d'Hospital Plató amb la igualtat i diversitat en els documents que integren el procés de selecció, i controlar que els anuncis i criteris de selecció no continguin requisits, que sense ésser rellevants per a l'exercici del treball, impedeixin presentar-se ni seleccionar persones d'un gènere determinat.
		Formació en igualtat d'oportunitats i no discriminació a les persones clau en l'àmbit de la selecció i l'accés a l'organització.	3.2. Assegurar la formació en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones que participen en els processos de selecció.
	Continuar avançant cap a una representació paritària en els diferents àmbits de gestió de l'organització.	Integració de la perspectiva de gènere en els processos de selecció i accés a l'organització.	3.3. Considerar la integració de la perspectiva de gènere en les noves contractacions. En igualtat de condicions d'idoneïtat, prioritzar la integració del col·lectiu menys representat en aquella àrea o lloc de treball on es porta a terme el procés de selecció. Els procediments i altra documentació associada als processos de selecció haurà de contemplar aquest aspecte.
4.FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	Continuar avançant en la formació i capacitació dels i les professionals.	Avanç en la formació i capacitació dels i les professionals.	4.1. Fomentar la participació de la plantilla en la proposta d'accions formatives a contemplar en el Pla de formació anual.
			4.2. Informar de les accions formatives que porta a terme l'organització al personal amb excedència, reducció de jornada o qualsevol altre situació relacionada

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
4.FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA	Integrar la igualtat de tracte i d'oportunitats en les accions formatives que impulsi l'organització.		amb la conciliació de la vida laboral, personal i familiar.
		Dotació d'eines, capacitats i coneixements al personal perquè des del seu àmbit d'actuació puguin treballar per la igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació.	4.3. Continuar realitzant les accions formatives en Responsabilitat Social Corporativa, igualtat d'oportunitats i no discriminació dirigides a tota la plantilla.
		Formació en igualtat d'oportunitats i no discriminació a la representació legal de les persones treballadores.	4.4 Realitzar formació específica en igualtat d'oportunitats i no discriminació a la representació legal de les persones treballadores.
5.PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	Continuar afavorint la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional i la promoció.		5.1. Incorporació de l'estudi de la variable de gènere en els processos de promoció interna per continuar avançant en la igualtat d'oportunitats. Fomentar en els processos de promoció la incorporació de dones en aquelles àrees i càrrecs de responsabilitat on estiguin menys representades.
		Integració de la perspectiva de gènere en els processos de promoció interna.	5.2. Avaluar de manera periòdica la representació en qüestió de gènere del personal clau de l'organització.
			5.3. Establir un sistema per quantificar i avaluar les promocions no associades a canvis de categoria professional, en relació a les persones que assumeixen noves responsabilitats i càrrecs dins de l'organització.
		Promoció de recursos i mesures per afavorir la igualtat en el desenvolupament professional i en els processos de promoció interna.	5.4. Portar a terme accions formatives i processos de mentoria relacionats amb àmbits com el lideratge, la gestió d'equips i la gestió organitzacional, per facilitar aquests recursos a les persones treballadores

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
5.PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	Continuar afavorint la igualtat d'oportunitats de dones i homes en el desenvolupament professional i la promoció.	Promoció de recursos i mesures per afavorir la igualtat en el desenvolupament professional i en els processos de promoció interna.	i fomentar les promocions internes, especialment en el cas de les dones i en aquells àmbits de responsabilitat on es la seva representació sigui menor.
			5.5. Elaborar de plans de carrera professional.
		5.6. Informar sobre les promocions internes a les persones en situació de baixa per maternitat o altres excedències relacionades amb la conciliació de la vida laboral, familiar i personal, amb la finalitat de garantir la igualtat d'oportunitats de totes les persones que formen part de l'organització.	
		Formació en igualtat d'oportunitats i no discriminació a les persones clau en l'àmbit de les promocions internes	5.7. Assegurar la formació en l'àmbit de la igualtat d'oportunitats i no discriminació de les persones que formen part de la Comissió de Selecció, així com de totes les persones que participen en la selecció de les candidatures en els processos de promoció.
6.RETRIBUCIÓ	Garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat retributiva.	Realitzar un seguiment de les retribucions salarials amb la finalitat de garantir la igualtat retributiva.	6.1. Portar a terme un estudi de les valoracions del lloc de treball.
			6.2. Realitzar de manera periòdica un seguiment de la igualtat salarial des d'una perspectiva de gènere
			6.3. Realitzar de manera periòdica un seguiment del gaudiment dels beneficis socials per part de la plantilla des d'una perspectiva de gènere

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
7. TEMPS DE TREBALL I CORESPONSABILITAT	Millorar les mesures legals per facilitar la conciliació de la vida laboral, familiar i personal a l'organització.	Avanç en les mesures de conciliació de la vida laboral, familiar i personal a partir de la integració de la percepció de la plantilla en aquest àmbit.	7.1. Avançar en la definició de noves mesures de conciliació de la vida laboral, personal i familiar, especialment en l'àmbit de la flexibilitat de torns i horaris, segons les possibilitats organitzatives de l'empresa. Realitzar un anàlisi de les necessitats específiques que poden presentar els diferents col·lectius de professionals que treballen a Hospital Plató.
			7.2. Implementar i fer seguiment de les recomanacions exposades en l'avaluació específica de riscos psicosocials en relació al factor Temps de treball.
	Garantir l'exercici dels drets de conciliació, facilitant informació i fent-los accessibles a tota la plantilla.	Foment del coneixement i anàlisi del gaudiment de les mesures de conciliació posades a l'abast dels i les professionals	7.3. Continuar duent a terme accions de comunicació periòdiques en relació a les mesures de conciliació, permisos, excedències i altres beneficis socials disponibles per a la plantilla. Considerar altres canals de comunicació, com poden ser sessions participatives, reunions de treball, etc. per assegurar que la informació arriba als diferents col·lectius de professionals.
			7.4. Recopilar i analitzar de manera periòdica informació sobre el nombre de professionals que s'acullen a les diferents mesures de conciliació existents.

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
7.TEMPS DE TREBALL I CORESPONSABILITAT	Fomentar l'ús de mesures de coresponsabilitat entre els i les professionals de l'empresa.	Difusió d'informació relativa a la coresponsabilitat en l'àmbit laboral, personal i familiar.	7.5. Continuar sensibilitzant i informant als i les professionals sobre la importància de la coresponsabilitat en els compromisos familiars. Propiciar la igualtat d'obligacions per a l'atenció envers les persones dependents i la sensibilització en matèria de responsabilitats familiars i repartiment equilibrat de feines.
8.COMUNICACIÓ NO SEXISTA	Continuar avançant en la comunicació inclusiva i la utilització no sexista del llenguatge.	Integració operativa de l'ús d'un llenguatge neutre no sexista ni discriminatori.	<p>8.1. Elaborar i difondre un Manual d'ús de llenguatge no sexista propi d'Hospital Plató, on també s'incorporin altres qüestions relacionades amb el llenguatge no discriminatori per qüestions de diversitat.</p> <p>8.2. Fomentar la utilització d'un ús del llenguatge no sexista ni discriminatori en les comunicacions i documentació de caràcter intern de l'entitat, així com en les comunicacions i documentació que es lliura als i les pacients i a la resta de grups d'interès amb els que es relaciona Hospital Plató. Aprofitar la revisió dels documents, normatives, procediments i altra documentació elaborada per l'organització per garantir la utilització d'un llenguatge neutre</p> <p>8.3. Portar a terme accions de formació i/o sensibilització en l'ús d'un llenguatge neutre no sexista ni discriminatori</p>

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
9.SALUT LABORAL	Garantir unes condicions igualitàries en relació a la salut i seguretat laboral.	Integració de la perspectiva de gènere i la gestió de la diversitat en el sistema de seguretat i salut de l'organització.	9.1. Continuar avançant en l'avaluació de riscos i la planificació de l'activitat preventiva, tenint en compte la diversitat (per factors d'edat, discapacitat, etc.) i contemplant les diferències de gènere i la totalitat de riscos per a la salut (seguretat, agents químics, biològics i físics, riscos múscul-esquelètics i psicosocials), a fi que les polítiques i pràctiques de prevenció donin resposta al conjunt de les condicions de treball d'homes i dones.
			9.2. Afavorir la participació activa de les treballadores en tot el procés preventiu, des de la identificació de riscos fins la posada en marxa de mesures preventives i la seva necessària avaluació.
10.PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	Continuar avançant en la prevenció i gestió de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament laboral i conflictes ètics entre professionals.	Exposició del compromís d'Hospital Plató en relació a la tolerància zero respecte a possibles conductes sexistes o discriminatòries	10.1. Realitzar de manera periòdica accions de comunicació per exposar el compromís d'Hospital Plató en relació a la tolerància zero per qualsevol conducta o actitud que pugui ser considerada sexista o discriminatòria. Aprofitar aquestes comunicacions per fer recordatoris sobre la sistemàtica implementada per l'organització en relació a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, assetjament laboral i conflictes ètics entre professionals.

ÀMBIT	OBJECTIU	LÍNIA ESTRATÈGICA	ACCIONS PLA
10.PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE	Continuar avançant en la prevenció i gestió de les situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, assetjament laboral i conflictes ètics entre professionals.	Garantir l'aplicabilitat i la funcionalitat de la sistemàtica implementada per l'organització en relació a la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, assetjament laboral i conflictes ètics entre professionals.	10.2. Portar a terme de manera periòdica la revisió del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe en el treball per tal de garantir la seva aplicabilitat i funcionalitat i continuar avançant en la seva difusió entre els i les professionals.
			10.3. Portar a terme de manera periòdica la revisió del Procediment de prevenció de l'assetjament psicològic o mobbing per tal de garantir la seva aplicabilitat i funcionalitat i continuar avançant en la seva difusió entre els i les professionals
			10.4. Portar a terme de manera periòdica la revisió del Procediment de mediació en conflictes ètics per tal de garantir la seva aplicabilitat i funcionalitat i continuar avançant en la seva difusió entre els i les professionals.

Seguidament s'exposa, per àmbit d'actuació, els **objectius**, les **línies estratègiques** i **accions** considerades en el Pla d'Igualtat i Diversitat 2017-2020, considerant també informació relativa a **l'àrea responsable de la implementació**, el **personal a qui va dirigida l'acció**, els **recursos materials i humans**, el **calendari d'implementació** i els **indicadors de seguiment i avaluació**, que facilitaran el desenvolupament de les accions proposades en el Pla d'Igualtat i Diversitat d'una manera efectiva.

Document elaborat per:



Rambla Catalunya, 71 principal
08007, Barcelona.
Telèfon 93 412 70 79
info@ingenieriasocial.es
www.ingenieriasocial.es