

III Pla d'Igualtat i Diversitat

2022-2025 Hospital Clínic de Barcelona



ÍNDEX

1. Presentació	3
1.1 Normativa Internacional	4
2.2 Normativa a la Unió Europea	4
2.3 Normativa a l'estat Espanyol.....	5
2.4 Normativa a Catalunya	6
4. Àmbit d'aplicació i vigència	8
5. Diagnòstic	8
6. Disseny del Pla d'Acció i Eixos	9
6.1 FASE 1 - Eix 1: Reclutament, selecció i contractació	9
FASE 2 – EIX 1 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:	10
Accions a desenvolupar:.....	10
FASE 3 – EIX 1 - Descripció detallada de les accions:	11
6.2 FASE 1 - Eix 2: Aprendentatge, coneixement i desenvolupament	14
FASE 2 – EIX 2 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:	14
Accions a desenvolupar:.....	15
FASE 3 – EIX 2 Descripció detallada de les accions:	16
6.3 FASE 1 - Eix 3: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral.....	20
FASE 2 – EIX 3 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:	20
Accions a desenvolupar:.....	21
FASE 3 – EIX 3 - Descripció detallada de les accions:	22
6.4 FASE 1 - Eix 4: Informar, compartir i sensibilitzar coneixement en matèria d'igualtat....	26
FASE 2 – EIX 4 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:	27
Accions a desenvolupar:.....	27
FASE 3 – EIX 4 - Descripció detallada de les accions:	29
6.5 FASE 1 - Eix 5: Política i estructura retributiva	34
FASE 2 – EIX 5 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:	35
Accions a desenvolupar:.....	35
FASE 3 – EIX 5 - Descripció detallada de les accions:	36
7. Implementació – Cronologia anual	38
8. Seguiment i avaluació.....	45
9. Glossari de conceptes.....	46
10. Documents annexos	49

1. Presentació

La Llei Orgànica 3/2007, de 23 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix que totes les empreses amb més de 50 treballadors/res tenen l'obligació d'elaborar i aplicar un Pla d'igualtat per tal d'assolir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la 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.

El Pla d'Igualtat de l'Hospital Clínic de Barcelona 2017-2020, va assentar les bases del compromís institucional envers la igualtat efectiva entre dones i homes.

Amb aquest document es presenta un nou Pla d'Igualtat i diversitat amb l'objectiu de mantenir els principis i eixos del seu antecessor, reforçant especialment el compromís de promoure la defensa i aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats i no discriminació de dones, homes i persones no binaries garantint en l'àmbit laboral, les mateixes oportunitats d'ingrés i desenvolupament professional a tots els nivells.

La Direcció de l'Hospital té el compromís ferm de treballar per aconseguir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat gènere. Així mateix, té el compromís de tolerància zero enfront de l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i abusives aplicant així els valors de la institució: gratitud, confiança i generositat.

L'Hospital Clínic de Barcelona compta amb una comissió d'Igualtat constituïda des de l'any 2014 per integrants de la Direcció de l'Hospital i de la representació legal de les persones treballadores que han treballat conjuntament per desenvolupar aquest II Pla d'Igualtat i diversitat.

El compromís enunciat es portarà a la pràctica amb la implantació d'aquest II Pla d'Igualtat i diversitat (2022-2025), amb la principal finalitat d'avansar en la consecució de la igualtat real i efectiva d'oportunitats posant en pràctica els valors de la nostre institució i garantint un Hospital Clínic igualitari i equitatiu per a tots/es els/les nostres professionals.

2. Marc Normatiu

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.

1.1 Normativa Internacional

Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona de Nacions Unides

La Declaració Universal de Drets Humans reafirma el principi de la no discriminació i proclama que tots els éssers humans neixen lliures i iguals en dignitat i drets i que tota persona pot invocar tots els drets i llibertats proclamats en aquesta Declaració, sense cap distinció, i per tant, sense discriminació de sexe, tal com es va aprovar a l'Assemblea General de les Nacions Unides el desembre de 1979 i posteriorment va ser ratificada per Espanya el 1983.

Considerant que els Estats Parts en els Pactes Internacionals de Drets Humans tenen la obligació de garantir a homes i dones la igualtat en el gaudi de tots els drets econòmics, socials, culturals, civils i polítics.

Conferències mundials sobre la dona

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona, que es van celebrar a la Ciutat de Mèxic (1975), Copenhague (1980), Nairobi (1985) i a Beijing (1995).

La quarta Conferència Mundial sobre la dona celebrada a Beijing va marcar un important punt d'inflexió a nivell mundial en igualtat de gènere. La Declaració i Plataforma d'Acció de Beijing constitueix un programa en favor del apoderament de la dona i estableix una sèrie d'objectius i mesures per el progrés de les dones.

2.2 Normativa a la Unió Europea

La igualtat entre dones i homes és un principi fonamental a la Unió Europea que es recull en diferents tractats i acords:

Carta de Drets Fonamentals de la Unió Europea (2000)

Recull el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania i consagra la igualtat entre dones i homes, i possibilita l'adopció de mesures que ofereixen avantatges concrets a favor del sexe menys representat.

Carta Social Europea

La Carta Social Europea va ser adoptada pel Consell d'Europa el 1961. Entre d'altres drets, reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració. La revisió de la Carta a l'any 1996 incorpora la prohibició de discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat. La Carta complementa el Conveni per a la protecció dels drets humans i de les llibertats fonamentals.

Tractat constitutiu de la Comunitat Europea (Tractat d'Amsterdam 1997)

En el seu Article 141.4 recull: "Per tal de garantir en la pràctica la plena igualtat entre homes i dones en la vida laboral, el principi d'igualtat de tracte no impedirà a cap Estat membre mantenir o adoptar mesures que ofereixin avantatges concrets destinats a facilitar al sexe menys representat l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals".

Tractat de Niça (2001)

Reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006 relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de treball i ocupació

Aquesta Directiva prohíbeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com l'afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries. Així mateix, insta els empresaris/es a adoptar mesures preventives per lluitar contra l'assetjament sexual, endureix les sancions en cas de discriminació i preveu la creació, en els Estats membres, d'organismes encarregats de promoure la igualtat de tracte entre dones i homes.

Tractat de funcionament de la Unió Europea (TFUE)

Aquest tractat organitza el funcionament de la UE i determina els àmbits, la delimitació i les condicions d'exercici de les seves competències. Concretament en l'article 157 regula el principi d'igualtat de retribució entre treballadors i treballadores per un mateix treball o un treball d'igual valor.

Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides

L'Objectiu de Desenvolupament Sostenible 5 o ODS 5 és un dels 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) establerts per les Nacions Unides el 2015. Aquest objectiu s'enfoca a apoderar dones i nenes per disminuir la desigualtat de gènere, amb el propòsit d'erradicar l'estancament social que aquest darrer provoca.

2.3 Normativa a l'estat Espanyol

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

Constitució espanyola

En el seu article 14 s'estableix la igualtat de tots els espanyols davant de la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social. L'article 35 regula el dret al treball i a la lliure elecció de professió sense que en cap cas es pugui fer discriminació per raó de sexe.

A l'article 9.2 de la Constitució Espanyola es consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives.

A destacar també com a norma especialment rellevant en l'ordenament jurídic espanyol la Lei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes

L'article 1 de la Llei té com a objecte 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."

- "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."

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i el Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació.

Aquesta llei té per objectiu garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació, i respectar la igual dignitat de les persones en desenvolupament dels articles 9.2,10 i 14 de la Constitució.

2.4 Normativa a Catalunya

A nivell català destaquen amb especial rellevància:

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.

L'Estatut d'Autonomia de Catalunya (2006)

Dins de l'Estatut d'Autonomia de Catalunya s'incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts. Destaquen l'article 19:

"1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. "

"2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats."

Així com l'article 45 apartat tercer, insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per garantir els drets laborals i sindicals dels treballadors i treballadores, i a impulsar i promoure la participació en les empreses i les polítiques d'ocupació plena, de foment de l'estabilitat laboral, de formació de les persones treballadores, de prevenció de riscs laborals, de seguretat i d'higiene en el treball, de creació d'unes condicions dignes al lloc de treball, de no discriminació per raó de gènere i de garantia del descans necessari i de les vacances retribuïdes.

2. Òrgans implicats en el desenvolupament del II Pla d'Igualtat i diversitat

Comissió negociadora del Pla d'Igualtat i diversitat

La Comissió negociadora del Pla d'Igualtat està integrada per membres de la Direcció de l'Hospital i membres de la representació legal de les persones treballadores.

La Comissió negociadora té competències en:

- a) La negociació i l'elaboració del diagnòstic, així com sobre les mesures que integren el pla d'igualtat i diversitat.
- b) L'elaboració de l'informe dels resultats del diagnòstic.
- c) La identificació de les mesures prioritàries, en vista del diagnòstic, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o els òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions i els informes corresponents que es desprenden dels diferents eixos del Pla d'Igualtat i diversitat.
- d) L'impuls de la implantació del pla d'igualtat i diversitat en l'Hospital i sensibilització a la plantilla.
- e) La definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del pla d'igualtat i diversitat implantades.

Comissió d'Igualtat

La Comissió d'Igualtat està integrada per membres de la Direcció de l'Hospital i de la representació legal de les persones treballadores.

L'objectiu principal de la comissió és garantir el compliment del principi d'igualtat efectiva i d'oportunitats i no discriminació de dones, homes i persones no binaries a l'Hospital Clínic de Barcelona, sent el seu objectiu principal, la creació, implementació, seguiment i manteniment del Pla d'Igualtat i diversitat i fer complir el mateix.

La comissió d'igualtat actuarà com un òrgan informatiu i d'assessorament als treballadors i treballadores, a efectes de vehicular les consultes. La comissió d'igualtat juntament amb l'agent/s d'igualtat s'encarregarà de resoldre i acompañar al/la professional en matèria d'igualtat.

La comissió d'igualtat es reunirà amb caràcter ordinari una vegada al mes segons calendari establert i ho podrà fer també amb caràcter extraordinari quan es requereixi.

(*) El correu de contacte de la comissió és: IGUALTAT@clinic.cat

Agent d'Igualtat

L'hospital compta amb la figura de l'agent/s d'igualtat, que és la persona, amb formació específica i experta en matèria d'igualtat que impulsa i promou el progrés i l'expansió de la

igualtat d'oportunitats i de gènere a l'HCB, actuant com a referent en matèria d'igualtat i perspectiva de gènere.

La implementació d'aquest Pla està liderada per l'agent/s d'igualtat amb l'ajuda de la Comissió d'Igualtat, que són les persones encarregades d'impulsar, dinamitzar i coordinar les actuacions dissenyades en el Pla d'Acció.

4. Àmbit d'aplicació i vigència

El present Pla d'Igualtat i diversitat serà d'aplicació a la totalitat de professionals que treballen a l'Hospital Clínic de Barcelona, incloent totes les seves seus. La seva vigència serà de 4 anys, de 2022 a 2025, tenint en compte que es va començar a dissenyar l'any 2021, però la situació generada per la Pandèmia Covid-19, va paralitzar el seu desenvolupament, raó per la qual els anys 2021 i part de l'exercici 2022, han estat de preparació i elaboració.

Durant el període de vigència del pla, aquest podrà ser revisat a proposta de qualsevol de les parts. A més a més, resta oberta la possibilitat d'incorporar-hi totes aquelles noves accions i mesures que, conjuntament, puguin acordar la Direcció i la representació de les persones treballadores, o la pròpia Comissió d'Igualtat, que puguin afavorir la igualtat. Per tant, aquest document haurà de ser una eina efectiva de treball per a la igualtat entre dones, homes i persones no binàries dins de l'Hospital i per tant, malgrat que se'n determina una vigència, la voluntat és que tingui un caràcter continuista i que permeti seguir analitzant les situacions reals, adoptar nous objectius específics i concrets i definir noves mesures que permetin amb el temps, l'assoliment dels objectius generals previstos per l'Hospital en matèria d'Igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones, homes i persones no binàries.

5. Diagnòstic

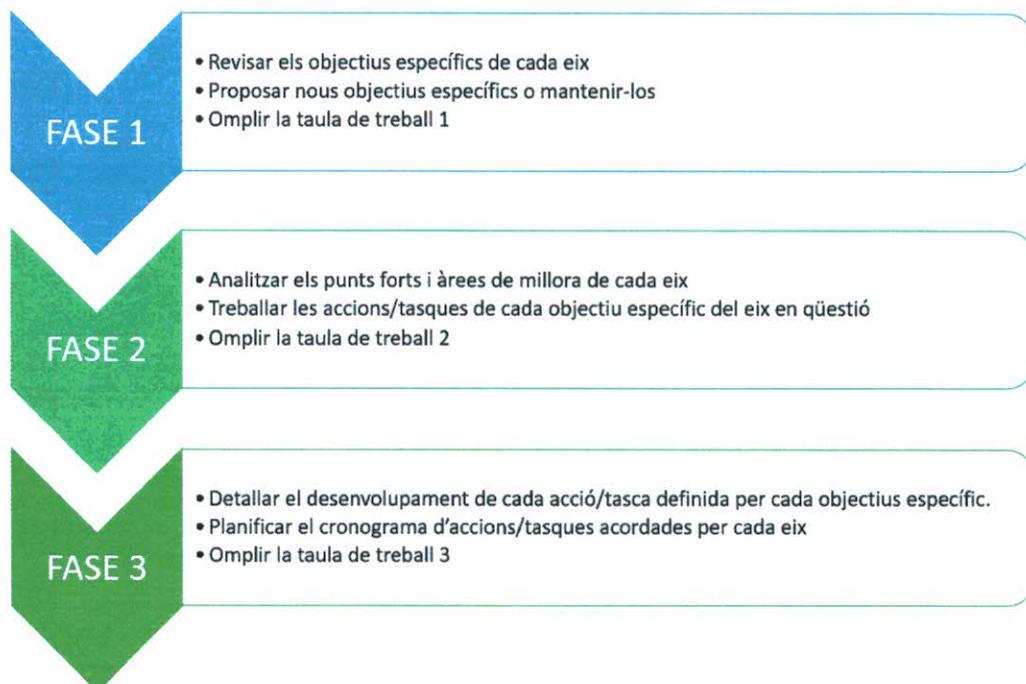
La realització del Pla d'Igualtat i diversitat s'ha dut a terme, partint de l'elaboració d'un diagnòstic intern mitjançant les dades existents als sistemes d'informació de l'Hospital. Les conclusions de l'estudi es van recollir a l'informe anomenat: "Hospital Clínic de Barcelona. Plan de Igualdad – Diagnóstico 2021", elaborat per el Sr. José Vicente Pestana i la Sra. Núria Codina.

Per a l'elaboració d'aquest diagnòstic, s'ha fet ús del cens de l'organització, que inclou un total de 7.119 professional (5.115 dones i 2.004 homes) atenent a les següents variables: el sexe, l'edat, els anys de treball a l'hospital, el tipus de contracte, les categories professionals, els nivells jeràrquics, el tipus de jornada i les retribucions.

El resum de les dades obtingudes figuren en l'informe annexat al present Pla d'Igualtat i diversitat.

6. Disseny del Pla d'Acció i Eixos

La metodologia de treball que s'ha utilitzat per desenvolupar tot el pla d'igualtat i diversitat s'ha articulat en tres fases que han facilitat el desenvolupament total del pla.



6.1 FASE 1 - Eix 1: Reclutament, selecció i contractació

EIX 1	OBJECTIUS ESPECÍFICS
Reclutament, selecció i contractació	<ul style="list-style-type: none"> • Realitzar un аналіз de la documentació i resultats de les convocatòries de selecció interna i externa. • Vetllar per la transparència i la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció convocats a portals de selecció externs i interns. (<i>incloent càrrecs de confiança i posicions no incloses dins dels processos del conveni</i>). • Assegurar que les persones que participen en els processos de selecció disposen de formació en igualtat d'oportunitats. • Fomentar i vetllar per la incorporació de dones en aquelles àrees i llocs de treball de l'organització on estiguin menys representades, tant en les noves contractacions com en les temporals.

FASE 2 – EIX 1 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:

Punts forts:

- Regularització de les polítiques de selecció internes.
- Creació del Sistema de mobilitat interna

Àrees de millora:

- Assegurar que les persones que participen en els processos de selecció disposen de formació en igualtat d'oportunitats
- Continuar treballant per garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació en els processos de selecció.
- Tornar a posicionar al Clínic com un hospital capdavanter al sector sanitari
- Continuar treballant per garantir la transparència i equitat de totes les convocatòries de selecció.
- Seguir treballant per augmentar el percentatge d'ocupació de dones en càrrecs de responsabilitat.

Accions a desenvolupar:

OBJECTIU ESPECÍFIC	ANÀLISI/TASQUES
Realitzar un anàlisi de la documentació i resultats de les convocatòries de selecció interna i externa.	<p>Acció 1: Sol·licitar informació i documentació sobre els processos de selecció als departaments corresponents. <i>(Valorar cada quan demanem la informació)</i></p> <p>Acció 2: Elaboració de taules que mostrin el % de places adjudicades a homes i dones i persones no binaries.</p> <p>Acció 3: Realitzar un informe anual sobre el resultat de totes les convocatòries realitzades.</p>
Vetllar per la transparència i la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció convocats a portals de selecció externs i interns. (incloent càrrecs de confiança i posicions no incloses dins dels processos del conveni).	<p>Acció 1: Realitzar una revisió trimestral de les ofertes publicades a portals de selecció externs i internos.</p> <p>Acció 2: Realització d'un informe de recopilació de dades i conclusions.</p> <p>Acció 3: Realitzar un anàlisi de les convocatòries de places de càrrecs de confiança i posicions no incloses dins dels processos del conveni.</p>
Assegurar que les persones que participen en els processos de selecció disposen de formació en igualtat d'oportunitats.	<p>Acció 1: Oferir una formació específica sobre selecció amb perspectiva de gènere i igualtat per l'equip de selecció. <i>(Acció inclosa al EIX 2)</i></p> <p>Acció 2: Posar a disposició de l'equip de selecció tota la documentació relativa a l'ús de comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere. <i>(Al EIX 4 es preveu com acció l'actualització de tota la documentació interna referent a igualtat)</i></p>

	Acció 3: Sensibilitzar a l'equip de selecció i direcció del HCB en processos de selecció mitjançant la contractació neutre.
Fomentar i vetllar per la incorporació de dones en aquelles àrees i llocs de treball de l'organització on estiguin menys representades, tant en les noves contractacions com en les temporals.	Acció 1: Realitzar un anàlisi intern sobre les posicions de responsabilitat. Acció 2: Segons els resultats obtinguts de l'anàlisi proposar accions correctores que facilitin l'accés a dones. Acció 3: Realitzar un anàlisi de les promocions internes anualment per gènere.

FASE 3 – EIX 1 - Descripció detallada de les accions:

OBJECTIU ESPECÍFIC	Realitzar un anàlisi de la documentació i resultats de les convocatòries de selecció interna i externa.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	Acció 1: Sol·licitar informació i documentació sobre els processos de selecció als departaments corresponents. (<i>Valorar cada quan demanem la informació</i>) Acció 2: Elaboració de taules que mostrin el % de places adjudicades a homes i dones i persones no binaries. Acció 3: Realitzar un informe anual sobre el resultat de totes les convocatòries realitzades.
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	Acció 1: Primer semestre Acció 2: Segon trimestre Acció 3: Tercer trimestre
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Es farà difusió de la informació i conclusions a l'espai d'igualtat dins de la intranet. Share Point
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Valoració de les al·legacions presentades per “Discriminació” a les convocatòries internes. ❖ En igualtat de condicions per accedir a una posició, com es justifica la selecció d'un candidat o una altre.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Documentació facilitada per la DpP
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	A la fórmula matemàtica de control, cal multiplicar el resultat final per el factor de correcció de proporcionalitat per poder interpretar el resultat correctament.

	<ul style="list-style-type: none"> • Nº Total Dones contractades a CI / Nº Total places convocades x 100 * Factor de correcció de proporcionalitat (75% plantilla són dones) • Nº Total Homes contractats a CI / Nº Total places convocades x 100 * Factor de correcció de proporcionalitat (75% plantilla són dones)
--	---

OBJECTIU ESPECÍFIC	Vetllar per la transparència i la igualtat d'oportunitats en els processos de selecció convocats a portals de selecció externs i internos. (incloent càrrecs de confiança i posicions no incloses dins dels processos del conveni).
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Realitzar una revisió trimestral de les ofertes publicades a portals de selecció externs.</p> <p>Acció 2: Realització d'un informe de recopilació de dades i conclusions.</p> <p>Acció 3: Realitzar un anàlisi de les convocatòries de places de càrrecs de confiança i posicions no incloses dins dels processos del conveni.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Trimestralment</p> <p>Acció 2: Primer trimestre de l'any següent a les dades de l'informe</p> <p>Acció 3: Primer trimestre de l'any següent a les dades</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Es farà difusió de la informació i conclusions a l'espai d'igualtat dins de la intranet. Share Point
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comparativa dels informes anuals ❖ Comparativa anual de les dades de selecció de places de càrrecs de confiança i posicions no incloses dins del conveni desagregades per gènere
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Documentació facilitada per la DpP
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	Per l'indicador numero 2 s'aplicarà la utilització del recurs estadístic Chi quadrada per fer la comparativa de resultats.

OBJECTIU ESPECÍFIC	Assegurar que les persones que participen en els processos de selecció disposen de formació en igualtat d'oportunitats.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Oferir una formació específica sobre selecció amb perspectiva de gènere i igualtat per l'equip de selecció. (EIX 2 FORMACIÓ)</p> <p>Acció 2: Posar a disposició de l'equip de selecció tota la documentació relativa a l'ús de comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere. (Al EIX 4 es preveu com acció</p>

	<p><i>(l'actualització de tota la documentació interna referent a igualtat)</i></p> <p>Acció 3: Sensibilitzar a l'equip de selecció i direcció del HCB en processos de selecció mitjançant la contractació neutre.</p>
RESPONSABLE	Comissió Igualtat Àrea de Formació
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Anualment* (Noves incorporacions i formacions sobre actualitzacions)(L'equip ha de rebre un curs bàsic com a mínim)</p> <p>Acció 2: Anualment</p> <p>Acció 3: Anualment</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Correu electrònic Share Point
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Assistència de l'equip de selecció a la formació plantejada Resultat SI o NO ❖ Incorporació de noves mesures que facilitin la integració de la contracció neutre. Resultat SI o NO
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Pressupost econòmic per cursos de formació, congressos, etc
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	Es planteja oferir una formació inicial en perspectiva de gènere per tot l'equip de selecció i quan s'incorporin nous integrants a l'equip també la faran, i durant l'any si és necessari es posarà a disposició cursos, tallers, jornades de reciclatge i actualització en matèria d'igualtat i diversitat.

OBJECTIU ESPECÍFIC	Fomentar i vetllar perquè en les noves contractacions, tant temporals com definitives, la incorporació de dones en aquelles àrees i llocs de treball de l'organització on estiguin menys representades.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Realitzar un anàlisi intern sobre les posicions de responsabilitat.</p> <p>Acció 2: Segons els resultats obtinguts de l'anàlisi proposar accions correctores que facilitin l'accés a dones.</p> <p>Acció 3: Realitzar un anàlisi de les promocions internes anualment</p>
RESPONSABLE	Comissió Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Quart trimestre</p> <p>Acció 2: Primer trimestre</p> <p>Acció 3: Quart trimestre</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet Share Point
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comparatives anuals entre els informes generats

RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Documentació facilitada per la DpP
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	S'analitzarà la informació en el darrer trimestre de l'any i es realitzaran les recomanacions al primer trimestre de l'any següent.

6.2 FASE 1 - Eix 2: Aprendentatge, coneixement i desenvolupament

EIX 2	OBJECTIUS ESPECÍFICS
Aprenentatge, coneixement i desenvolupament	<ul style="list-style-type: none"> • Detectar les necessitats formatives per col·lectius específics en temàtiques d'igualtat de gènere • Anàlisis de les accions formatives per a promoure la formació dels professionals • Afavorir i incorporar al Pla de Formació cursos de sensibilització en matèria d'igualtat en tots els àmbits del HCB • Promoure la formació online en els casos de la formació no obligatòria per afavorir la conciliació • Anàlisis del sistemes de promoció professional des de la perspectiva de gènere

FASE 2 – EIX 2 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:

Punts forts:

- Comptem amb una Àrea de Formació potent que vetlla per cobrir les necessitats formatives en matèria d'igualtat i diversitat per a tots els professionals.
- Disposem de la plataforma d'aprenentatge digital: Formem.clinic.cat que està a disposició i a l'abast del tot el planter de l'Hospital, augmenta i facilita l'accés a la formació incloent la formació específica en matèria d'igualtat.
- Comptar amb un model de Sistema de Promoció Professional (SPP) robust i reconegut a nivell nacional.
- Hi ha constituït un grup de treball “dona i salut” que vetlla per integrar la perspectiva de gènere en tots els protocols assistencials, docència i de recerca, en relació amb diferencies de tractaments entre dones, homes, LGTBIQ+.

Àrees de millora:

- Cal treballar amb el disseny i la implementació d'un catàleg d'accions formatives a través del qual es faciliti l'accés al coneixement i habilitats per un desenvolupament personal i professional dels grup i/o col·lectius al que s'adrecin.
- S'ha d'apostar per metodologies pràctiques, preferentment basades en simulació, per tal de d'afavorir l'aprenentatge experiència i significatiu dels/les professional.
- Cal reforçar la perspectiva de gènere de forma transversal en tots els circuits, processos i accions d'aprenentatges de les activitats assistencials i laborals de l'hospital.

Accions a desenvolupar:

OBJECTIU ESPECÍFIC	ANÀLISI/TASQUES
Promocionar, fomentar i vetllar per a la sensibilització continua en matèria d'igualtat	<p>Acció 1: Analitzar iniciatives que s'estan fent en matèria d'igualtat en empreses del sector públic salut així com d'altres empreses (públic i privat) a nivell nacional i internacional, tant en l'àmbit de formació, com de comunicació i d'accions concretes aplicades (CI com observatori)</p> <p>Acció 2: Sensibilització a comandaments via accions d'aprenentatge formal/ informal (curs específic de sensibilització en matèria conciliació o vídeos)</p> <p>Acció 3: Identificar a través dels diferents informes emesos segons els eixos que conformen el pla d'igualtat, accions formatives que puguin abordar-se des de la dimensió d'aprenentatge i acompanyament.</p>
Anàlisis de l'impacte de les accions formatives de l'Àrea de Formació	<p>Acció 1. Anàlisis de les accions formatives realitzades anualment per número de professionals, edat, sexe, categoria per tal de valorar desigualtats de gènere en l'oferta formativa.</p>
Afavorir incorporar al Pla de Formació cursos de sensibilització en matèria d'igualtat en tots els àmbits del Hospital Clínic de Barcelona	<p>Acció 1. Valorar la incorporació d'oferta formativa específica en matèria d'igualtat identificada en l'objectiu 1 de l'eix 2</p>
Promoure la formació online per afavorir la conciliació	<p>Acció 1. Donar suport a l'Àrea de Formació en el procés de transformació digital de la oferta formativa</p> <p>Acció 2. Promoure el canvi cultural en l'organització de la formació on-line</p>
Anàlisis del sistema de promoció professional des de la perspectiva de gènere	<p>Acció 1. Anàlisis detallat de les diferents convocatòries de SPP realitzades anualment segons nivells, número de professionals, edat i gènere.</p> <p>Acció 2. Realitzar un informe amb les dades extretes</p>
Revisió de tota la documentació en matèria de SPP des de la perspectiva de gènere	<p>Acció 1. Revisió de la documentació relativa a SPP</p> <p>Acció 2: Informe amb les aportacions de millora</p>

FASE 3 – EIX 2 Descripció detallada de les accions:

OBJECTIU ESPECÍFIC	Promocionar, fomentar i vetllar per a la sensibilització continua en matèria d'igualtat
DESIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1. Analitzar iniciatives que s'estan fent en matèria d'igualtat en empreses del sector públic de salut així com d'altres empreses de diferents àmbits de caràcter públic o privat en l'àmbit nacional i internacional, tant en l'àmbit de formació, com de comunicació i d'accions concretes aplicades (CI com observatori)</p> <p>Acció 2. Sensibilització a comandaments via accions d'aprenentatge formal/ informal (curs específic de sensibilització en matèria conciliació o vídeos)</p> <p>Acció 3. Identificar a través dels diferents informes emesos segons els eixos que conformen el pla d'igualtat, accions formatives que puguin abordar-se des de la dimensió d'aprenentatge i acompanyament</p>
RESPONSABLE	<p>Acció 1 i 3. Comissió d'Igualtat</p> <p>Acció 2. Àrea de Formació de la DpP</p>
CRONOGRAMA	<p>Acció 1. Durant el primer semestre de l'any</p> <p>Acció 2. Sincronitzada amb el Pla de Formació de l'hospital que coordina l'Àrea de Formació de la DpP</p> <p>Acció 3. Durant el segon semestre de l'any</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	<p>Acció 1 i 3. Informes formals presentats a la Comissió de Formació i publicació resultats intranet</p> <p>Acció 2. Publicació oferta a la intranet, convocatòria via email, convocatòries centralitzades via comandament, ús de tots els canals comunicatius de la plataforma de formació (social learning, informal learning, peer learning, ...)</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Acció 1. Benchmarking d'iniciatives en: Sector públic vs. sector privat Sector salut vs. altres sectors Local vs. nacional Nacional vs. internacional Local vs. internacional ❖ Acció 2. Nombre d'accions d'aprenentatge programades, nombre de participants, nombre d'inscrits inicials vs. nombre de finalitzats, nombre d'aptes vs. no aptes, relació de comandaments aptes/no aptes vs. nombre de membres en el seu equip a càrrec (granulat per gènere) ❖ Acció 3. Nombre de propostes concretes plantejades a la comissió de formació, nivell de detall (quantitat d'exemples i qualitat dels mateixos) en la informació proposada, potencial bonificació de les accions proposades

RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Acció 1 i 3. membres de la Comissió d'Igualtat, bossa econòmica per poder comprar accés a la base de dades, equip informàtic i connexió a internet Acció 2. lloguer d'aules, accés a l'entorn de formació, accés a la intranet i altres elements comunicatius (flash news, POP UPS)
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Anàlisis de l'impacte de les accions formatives de l'Àrea de Formació
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	Acció 1. Anàlisis de les accions formatives realitzades anualment per nombre de professionals, edat, sexe, categoria per tal de valorar desigualtats de gènere en l'oferta formativa
RESPONSABLE	Àrea de Formació DpP: responsable de facilitar la informació Comissió d'Igualtat: de fer l'anàlisi
CRONOGRAMA	Una vegada a l'any: primer trimestre amb les dades de l'any anterior
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Memòria de la DpP/Formació Intranet
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Àrea de Formació ha facilitat la informació: nombre participants i accions formatives desagregades per gènere, nombre de PIFS sol·licitats segregats per gènere i nombre de PIFS aprovats ❖ Informe anàlisis presentat per la Comissió d'Igualtat
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Estadístiques (SAP) i plataforma formació
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Afavorir incorporar al Pla de Formació cursos de sensibilització en matèria d'igualtat en tots els àmbits del Hospital Clínic de Barcelona.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	Acció 1. Valorar la incorporació d'oferta formativa específica en matèria d'igualtat identificada en l'objectiu 1 de l'eix 2
RESPONSABLE	Àrea de Formació de la DpP
CRONOGRAMA	Anual: últim trimestre
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Pla de formació anual Intranet Comissió de Formació

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Percentatge quantitatius d'oferta formativa en igualtat vs. l'oferta total anual ❖ Valoració qualitativa de les accions formatives implementades
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Contractació a mida d'imparticions, materials on-line o altres iniciatives específiques en matèria d'igualtat
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Promoure la formació on-line per afavorir la conciliació
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1. Donar suport a l'Àrea de Formació en el procés de transformació digital de l'oferta formativa</p> <p>Acció 2. Promoure el canvi cultural en l'organització de la formació on-line</p>
RESPONSABLE	<p>Acció 1. Comissió d'Igualtat i Direcció Sistemes d'Informació</p> <p>Acció 2. Àrea de Formació DpP, Comissió d'Igualtat i Àrea de Comunicació</p>
CRONOGRAMA	Durant tot l'any
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Es definiran en funció del suport i de la promoció de la transformació digital
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Nombre de connexions a la plataforma de formació ❖ Nombre de visites a l'espai de la intranet de la Comissió d'Igualtat ❖ Monitoratge de les xarxes socials
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Plataforma de formació robusta que permeti: <ul style="list-style-type: none"> • garantir l'experiència d'usuari òptima per afavorir l'ús de la tecnologia • obtenir les dades necessàries per poder definir l'estratègia de canvi cultural
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Anàlisis del sistema de promoció professional des de la perspectiva de gènere
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1. Anàlisis detallat de les diferents convocatòries de SPP realitzades anualment segons nivells, nombre de professionals, edat i gènere</p> <p>Acció 2. Informe de les dades extretes</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1. Juliol sol·licitar les dades</p> <p>Acció 2. Anualment durant el quart trimestre de l'any</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	<p>Acció 1. Share Point, intranet</p> <p>Acció 2. Intranet</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Realitzar una comparativa dels informes anuals
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Dades facilitades per l'Àrea de desenvolupament de la DpP
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	Es treballarà internament per aconseguir les dades desagregades per gèneres (incloent el col·lectiu no binari) de tots els informes.

OBJECTIU ESPECÍFIC	Revisió de tota la documentació en matèria de SPP des de la perspectiva de gènere
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1. Revisió de la documentació relativa a SPP (reglament, informació publicada a la intranet, annexos ...)</p> <p>Acció 2. Informe amb les aportacions de millora</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	Acció 1 i 2. Anualment dins del quart trimestre de l'any
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Acció 1 i 2. Share Point, intranet
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Realitzar una comparativa dels informes anuals ❖ Comprovar si les aportacions de millora s'han inclòs dins de la normativa i reglament de SPP
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Àrea desenvolupament de la DpP
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

6.3 FASE 1 - Eix 3: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

EIX 3	OBJECTIUS ESPECÍFICS
Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	<ul style="list-style-type: none"> • Revisar i actualitzar la informació relativa a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral recollides en el conveni col·lectiu, en base a nous acords adoptats i/o davant possibles modificacions legislatives. • Anàlisi anual dels diferents modalitats de conciliació sol·licitades per professionals • Realitzar sessions de treball per definir i proposar noves mesures de conciliació i donar trasllat de les propostes a la Direcció per a les Persones • Fer difusió de tots els documents en matèria de conciliació (inclòs el circuit de resolució de situacions de conciliació laboral i personal) que pugui tenir interès per als professionals així com dels informes elaborats per la Comissió d'Igualtat • Formació i conscienciació als comandaments en matèria de conciliació.

FASE 2 – EIX 3 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:

Punts forts:

- Els convenis col·lectius recullen mesures de conciliació que milloren les regulades a l'Estatut dels Treballadors
- Altres mesures de conciliació existents: jornada intensiva, disposició de tres dies per malaltia (FA), permís retribuït per professionals amb fills o filles amb discapacitat, etc
- Circuit establert per sol·licitar un canvi de torn o adaptació de jornada per conciliació
- Compatibilitat carrera professional amb la cura de fills, formació i temps lliure

Àrees de millora:

- Cal reforçar el circuit de conciliació i fer més difusió
- Cal reforçar la sensibilització de comandaments en temes de conciliació
- Cal trobar mesures de conciliació per a aquells professionals que estan en l'àmbit assistencial
- Incloure noves mesures que facilitin la conciliació i ajudin a retenir el talent
- Cal una política de desconexió digital

Accions a desenvolupar:

OBJECTIU ESPECÍFIC	ANÀLISI/TASQUES
Revisar i actualitzar la informació relativa a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral recollides en el conveni col·lectiu, en base a nous acords adoptats i/o davant possibles modificacions legislatives.	<p>Acció 1: Recollida i anàlisis de nous acords subscrits amb la representació social així com de canvis en la normativa existent.</p> <p>Acció 2: Elaboració del document resum relatiu a les mesures de conciliació amb la incorporació de tots els canvis que s'hagin produït.</p> <p>Acció 3: Publicació del document resum a la intranet i a l'espai de nouvinguts de la intranet</p>
Anàlisi anual dels diferents modalitats de conciliació sol·licitades per professionals	<p>Acció 1: Anàlisis de les dades facilitades per la DpP sobre el número de mesures de conciliació sol·licitades durant l'any per professionals desagregades per gènere i edat. Analitzant també les peticions acceptades i les denegades i el termini amb el que s'han resolt.</p> <p>Acció 2: Elaboració d'un informe que contingui propostes i accions per a la promoció de les diferents modalitats de conciliació per traslladar a la DpP.</p> <p>Acció 3: En funció dels resultats, realitzar una campanya de sensibilització, informació i promoció de les mesures de conciliació.</p>
Realitzar sessions de treball per definir i proposar noves mesures de conciliació i donar trasllat de les propostes a la Direcció per a les Persones	<p>Acció 1: Organitzar sessions de treball amb la finalitat de posar en comú noves propostes de millora sobre mesures de conciliació</p> <p>Acció 2: Seleccionar les propostes més rellevants i elaborar un informe per traslladar a la DpP per a la seva valoració.</p>

OBJECTIU ESPECÍFIC	ANÀLISI/TASQUES
Fer difusió de tots els documents en matèria de conciliació (inclòs el circuit de resolució de situacions de conciliació laboral i personal) que pugui tenir interès per als professionals així com dels informes elaborats per la Comissió d'Igualtat	<p>Acció 1: Valorar i identificar quina informació és d'interès per difondre entre els/les professionals.</p> <p>Acció 2: Analitzar quins són els canals de comunicació més adequats per fer difusió de cada mesura</p> <p>Acció 3: Valorar l'impacte de les accions de difusió</p>
Formació i conscienciació als comandaments en matèria de conciliació	Acció 1: Realització d'accions formatives relacionades amb la conciliació i sensibilització en formules d'organització del temps que afavoreixin la conciliació dins la jornada laboral

FASE 3 – EIX 3 - Descripció detallada de les accions:

OBJECTIU ESPECÍFIC	Revisar i actualitzar la informació relativa a les mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral recollides en el conveni col·lectiu, en base a nous acords adoptats i/o davant possibles modificacions legislatives.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Recollida i anàlisis de nous acords subscrits amb la representació social així com de canvis en la normativa existent.</p> <p>Acció 2: Elaboració del document resum relatiu a les mesures de conciliació amb la incorporació de tots els canvis que s'hagin produït.</p> <p>Acció 3: Publicació del document resum a la intranet i a l'espai de nouvinguts de la intranet.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Primer trimestre de l'any i després de cada acord o canvi que es produueixi en la normativa</p> <p>Acció 2: Primer trimestre de l'any i després de cada acord o canvi normativa</p> <p>Acció 3: Primer trimestre de l'any i després de cada acord o canvi normativa</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Share Point One Drive Espai nouvinguts/des (enllaç espai CI, QR) Espai dels/les professionals en els diferents serveis

INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Confirmar que comptem amb tota la normativa actualitzada en matèria de conciliació tant a nivell Estatal, de Comunitat Autònoma com del Conveni Col·lectiu. ❖ Avaluar si els mitjans utilitzats per recollir la informació i els canals per compartir la informació entre els membres de la comissió han estat els més adients i eficaços ❖ Comprovar que el document està penjat a la intranet, espai de nouvinguts/des i als diferents serveis ❖ Valorar si el lloc on s'ha publicitat la informació és la adient (fàcil accessibilitat)
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	<p>Conveni col·lectiu, acords subscrits, Estatut Treballadors, jurisprudència, document de l'anàlisi treballat .</p> <p>Col·laboració amb l'Àrea DSI, l'Àrea de Comunicació i diferents serveis.</p>
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	Anàlisis BOE

OBJECTIU ESPECÍFIC	Anàlisis anual dels diferents modalitats de conciliació sol·licitades per professionals.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Anàlisis de les dades facilitades per la DpP sobre el número de mesures de conciliació sol·licitades durant l'any per als /les professionals desagregades per sexe i edat. Analitzant també les peticions acceptades i les denegades i el termini amb el que s'ha resolt.</p> <p>Acció 2: Elaboració d'un informe que contingui propostes i accions per a la promoció de les diferents modalitats de conciliació per traslladar a la DpP.</p> <p>Acció 3: En funció dels resultats, realitzar una campanya de sensibilització, informació i promoció de les mesures de conciliació</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Segon trimestre de l'any</p> <p>Acció 2: Segon trimestre de l'any</p> <p>Acció 3: Tercer trimestre de l'any (segons la campanya es podrà realitzar al llarg de l'any)</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	One drive Share Point Reunions Acció 3: Segons la campanya que es dugui a terme podrà ser: intranet, plafons, pantalles d'informació, pòsters, etc.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comprovar si disposem de la documentació per realitzar l'anàlisi (excel facilitat per la DpP i sol·licituds presentades pels professionals) ❖ Entrega de l'informe a la Direcció per a les Persones ❖ Feedback de la Direcció per a les Persones

	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comparar informes de anys anteriors
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Comissió d'Igualtat Direcció per a les Persones Treballadora Social DpP Col·laboració Àrea de Comunicació
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	Acció 3: un exemple potser realitzar capsules de vídeos del propi personal

OBJECTIU ESPECÍFIC	Realitzar sessions de treball per definir i proposar noves mesures de conciliació i donar trasllat de les propostes a la Direcció per a les Persones
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Organitzar sessions de treball amb la finalitat de posar en comú noves propostes de millora sobre mesures de conciliació. Analitzar iniciatives d'altres empreses.</p> <p>Acció 2: Seleccionar les propostes més rellevants i elaborar un informe per traslladar a la DpP per a la seva valoració.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Quart trimestre de l'any</p> <p>Acció 2: Quart trimestre de l'any</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Reunió presencial i per teams
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Recopilació d'idees ❖ Feedbak per part de la DpP ❖ Comprovar si s'han incorporat alguna de les mesures proposades ❖ Comparar informes d'anys anteriors
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Post-it Sala de reunions Aplicació teams Membres Comissió d'Igualtat
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	
OBJECTIU ESPECÍFIC	Fer difusió de tots els documents en matèria de conciliació (inclusos el circuit de resolució de situacions de conciliació laboral i personal) que pugui tenir interès per als professionals així com dels informes elaborats per la Comissió d'Igualtat

DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Valorar i identificar quina informació és d'interès per difondre entre els/les professionals.</p> <p>Acció 2: Analitzar quins són els canals de comunicació més adequats per fer difusió de cada mesura</p> <p>Acció 3: Valorar l'impacte de les accions de difusió</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Al llarg de l'any i segons el cronograma establert per cada objectiu i acció.</p> <p>Acció 2: Al llarg de l'any i segons el cronograma establert per cada objectiu i acció i d'acord amb els temps marcats per l'Àrea de Comunicació.</p> <p>Acció 3: Cada dos anys (possibilitat de realitzar-ho abans si es considera apropiat per la importància de les difusions fetes en un moment concret)</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	<ul style="list-style-type: none"> -One drive -Share Point -Reunions -Segons el contingut a difondre consensuat amb l'Àrea de Comunicació -Intranet -Mail corporatiu -Qüestionari en paper -Bústia per dipositar els qüestionaris en paper -Pòsters informatius
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Anàlisis enquesta realitzada sobre mesures de conciliació ❖ Consultes realitzades a RL i a la part social ❖ Comptadors accés als continguts de la intranet ❖ Bústia de surgències a la intranet ❖ Recopilació de tota la informació que hem difós per elaborar les preguntes des de la perspectiva de gènere
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	<ul style="list-style-type: none"> Informe de resultats de l'enquesta Col·laboració de l'Àrea de Comunicació i DSI Comissió d'Igualtat Espai intranet
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	<p>Possibilitat de buscar altres mètodes per conèixer l'efectivitat de la difusió.</p> <p>Acció 3: valorarem l'impacte de les accions de difusió, analitzant si s'han incrementat les sol·licituds de les mesures de conciliació promocionades, o si ha augmentat el seu ús, en funció la mesura.</p>

OBJECTIU ESPECÍFIC	Formació i conscienciació als comandaments en matèria de conciliació.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	Acció 1: Realització d'accions formatives relacionades amb la conciliació i sensibilització en formules d'organització del temps que afavoreixin la conciliació dins la jornada laboral Acció desenvolupada al EIX 2
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat – Àrea de Formació
CRONOGRAMA	Anual
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Pla de formació
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Nombre de professionals amb càrrecs de comanaments formats/des anualment amb matèria de conciliació
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Pressupost anual de formació.
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

6.4 FASE 1 - Eix 4: Informar, compartir i sensibilitzar coneixement en matèria d'igualtat

EIX 4	OBJECTIUS ESPECÍFICS
Informar, compartir i sensibilitzar coneixement en matèria d'igualtat	<ul style="list-style-type: none"> Actualització i difusió de la guia d'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges. Incorporació i actualització de la perspectiva de gènere en el procés d'acollida de noves incorporacions. Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les relacions externes amb empreses proveïdores o altres entitats col·laboradores amb l'Hospital. Incorporació de la perspectiva de gènere en els escrits de comunicació oral i escrita realitzada per professionals. Publicar i difondre el Pla d'Igualtat i que en tinguin accés tots els treballadors/es. Donar visibilitat a la Comissió d'Igualtat i al rol de l'Agent d'igualtat així com els canals de comunicació d'accés. Realitzar una memòria anual de tots els continguts publicats en els diferents canals de comunicació sobre sensibilització i divulgació en matèria d'igualtat de gènere.

	<ul style="list-style-type: none"> Compartir informació amb altres comissions o comitès vinculats així com amb el servei de Prevenció de Riscos Laborals, el protocol d'Assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i el resultats dels estudis psicosocials realitzats en matèria d'igualitat.
--	---

FASE 2 – EIX 4 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:

Punts forts:

- Ja disposem d'una guia d'ús no sexista de la llengua i per tant ara només hem d'actualitzar-la.
- Ja disposem del protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere i d'un grup de treball
- La comissió d'igualtat té una estructura solida que permet l'apoderament de la mateixa
- Disposem d'una intranet i un web corporatiu que ens permetrà fer difusió dels continguts en matèria d'igualtat.

Àrees de millora:

- Falta d'una formació en llenguatge inclusiu amb perspectiva de gènere i diversitat (col·lectiu LGTBIQ+) per tota la plantilla
- Falta un ús més generalitzat del llenguatge inclusiu en tots els àmbits de l'hospital
- Millorar la comunicació i sensibilització en general dins de l'hospital en matèria d'igualtat
- Millorar l'accessibilitat a la documentació sobre igualtat i el Pla d'igualtat

Accions a desenvolupar:

OBJECTIU ESPECÍFIC	ANÀLISI/TASQUES
Actualització i difusió de la guia d'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges.	<p>Acció 1: Revisió i actualització de la guia ja existent.</p> <p>Acció 2: Disseny d'una infografia que resumeixi el contingut de la guia.</p> <p>Acció 3: Publicació de la guia actualitzada i la infografia a la intranet, i que s'inclougui a la documentació de benvinguda.</p>
Incorporació i actualització de la perspectiva de gènere en el procés d'acollida de noves incorporacions.	<p>Acció 1: Revisió i anàlisi de la documentació de benvinguda per posteriorment valorar si cal incloure nous continguts sobre matèria d'igualtat.</p> <p>Acció 2: Revisar la documentació relativa en el procés de selecció i l'acollida amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu.</p>

OBJECTIU ESPECÍFIC	ANÀLISI/TASQUES
Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les relacions externes amb empreses proveïdores o altres entitats col·laboradores amb el Hospital Clínic de Barcelona.	<p>Acció 1: Recomanar poder deixar constància als documents de l'expedient de licitacions de serveis i/o subministraments i/o obres el compromís de la perspectiva de gènere i d'igualtat efectiva entre homes i dones.</p> <p>Acció 2: Incorporar la perspectiva de gènere en la coordinació d'activitats empresarials a través de les licitacions com un requeriment necessari per poder subcontractar serveis des de l'Hospital.</p> <p>Acció 3: Vehicular la inclusió d'aquest punt en els convenis de col·laboració amb Serveis Jurídics.</p>
Incorporació de la perspectiva de gènere en els escrits de comunicació oral i escrita realitzada per professionals.	<p>Acció 1: Proposar que a l'equip de comunicació hi hagi un/a professional que revisi el llenguatge de les publicacions abans de que es comarteixin.</p> <p>Acció 2: Actualitzar la guia llenguatge no sexista propi de HCB.</p> <p>Acció 3: Fer difusió de la guia d'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges, per fomentar la perspectiva de gènere en la comunicació.</p> <p>Acció 4: Confecció del Diccionari d'Igualtat i diversitat de l'Hospital per fomentar l'aprenentatge del vocabulari inclusiu, i impulsar l'ús adequat de les paraules a una situació comunicativa determinada.</p>
Publicar i difondre el Pla d'Igualtat i que en tinguin accés tot el personal.	<p>Acció 1: Treballar un espai de comunicació específic per Igualtat a la intranet amb l'àrea de comunicació.</p> <p>Acció 2: Fer difusió del Pla d'igualtat als correus de comunicació <i>everyone</i>, baner, salva pantalles.</p> <p>Acció 3: Dissenyar accions pels dies 8 març dia de la dona i 26 de juny dia de la igualtat al Hospital Clínic de Barcelona.</p>
Donar visibilitat a la Comissió d'Igualtat i al rol de l'Agent d'igualtat així com els canals de comunicació d'accés.	<p>Acció 1: Treballar una nova imatge corporativa i treballar i actualitzar l'espai de la intranet.</p> <p>Acció 2: Crear un espai de destacats sobre igualtat a l'Instagram de l'Hospital.</p> <p>Acció 3: Donar visibilitat a la comissió d'igualtat, l'agent d'igualtat i el Pla d'igualtat a través de la publicació i difusió de memòria anual d'accions realitzades per la comissió.</p> <p>Acció 4: Reservar una taula d'intercanvi de llibres amb temàtica específica d'igualtat i diversitat.</p>
Realitzar una memòria anual de tots els continguts publicats en els diferents canals de comunicació sobre sensibilització i divulgació en matèria d'igualtat de gènere.	<p>Acció 1: Recopilar les accions realitzades durant tot l'any i plasmar-les a una memòria.</p> <p>Acció 2: Publicar aquesta memòria anual a l'espai d'Igualtat de la intranet.</p> <p>Acció 3: Dissenyar una enquesta sobre la igualtat i la diversitat amb perspectiva de gènere al Hospital Clínic de Barcelona. Analitzar l'impacte i feedback de la memòria i de l'enquesta.</p>

Compartir informació amb altres comissions o comitès vinculats així com amb el servei de Prevenció de Riscos Laborals, el protocol d'Assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i el resultats dels estudis psicosocials realitzats en matèria d'igualtat.	<p>Acció 1: Realitzar accions conjuntament amb la comissió de violència intrafamiliar i de gènere del Hospital Clínic de Barcelona (CVIG) per el 25N (Dia contra la violència de gènere i/o masclista).</p> <p>Acció 2: Realitzar i implementar un protocol de comunicació per participar conjuntament amb altres comissions en actes de solidaritat per successos derivats de violència masclista i desigualtat de gènere i/o identitat sexual.</p> <p>Acció 3: Impartir formació de perspectiva de gènere en els tècnics de PRL per assegurar la perspectiva de gènere a l'Avaluació de Riscos Laborals. (EIX FORMACIÓ)</p> <p>Acció 4: Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals i en els estudis de riscos psicosocials.</p>
--	--

FASE 3 – EIX 4 - Descripció detallada de les accions:

OBJECTIU ESPECÍFIC	Actualització i difusió de la guia d'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Revisió i actualització de la guia ja existent.</p> <p>Acció 2: Disseny d'una infografia que resumeixi el contingut de la guia.</p> <p>Acció 3: Publicació de la guia actualitzada i la infografia a la intranet, i que s'inclogui a la documentació de benvinguda.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Revisió de la guia durant el primer any del Pla i la revisió es realitzarà anualment.</p> <p>Acció 2: Durant el primer any del Pla.</p> <p>Acció 3: Primer any del Pla.</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	L'espai reservat per la Comissió d'Igualtat a la Intranet corporativa de l'Hospital. Xarxes Socials – Instagram
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> - Revisar el desenvolupament de les accions i confirmar que s'han dut a terme les accions planificades. - Realitzar una enquesta anual als usuaris per verificar l'eficàcia de les accions desplegades.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Àrea de Comunicació Partida pressupostària per imprimir tríptics o material per difusió.
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Incorporació i actualització de la perspectiva de gènere en el procés de selecció i acollida de noves incorporacions.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Revisió i anàlisi de la documentació de benvinguda per posteriorment valorar si cal incloure nous continguts sobre matèria d'igualtat.</p> <p>Acció 2: Oferir una breu formació online o tenir un espai a les formacions per a nouvinguts/des. (EIX 2 FORMACIÓ)</p> <p>Acció 3: Revisar la documentació relativa en el procés de selecció i l'acollida amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	Durant el primer any del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Membres de la Direcció per a les Persones que realitzin l'acollida. Espai de benvinguda e la intranet corporativa.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Revisar els continguts penjats a l'espai de benvinguda de la intranet anualment.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Direcció per a les Persones – Acollida
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Incorporació i actualització de la perspectiva de gènere en el procés de selecció i acollida de noves incorporacions.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Revisió i anàlisi de la documentació de benvinguda per posteriorment valorar si cal incloure nous continguts sobre matèria d'igualtat.</p> <p>Acció 2: Oferir una breu formació online o tenir un espai a les formacions per a nouvinguts/des. (EIX 2 FORMACIÓ)</p> <p>Acció 3: Revisar la documentació relativa en el procés de selecció i l'acollida amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	Durant el primer any del Pla
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Membres de la Direcció per a les Persones que realitzin l'acollida. Espai de benvinguda e la intranet corporativa.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Revisar els continguts penjats a l'espai de benvinguda de la intranet anualment.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Direcció per a les Persones – Acollida
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Promoure la incorporació de la perspectiva de gènere en totes les relacions externes amb proveïdors o altres entitats col·laboradores amb el Hospital Clínic de Barcelona.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Recomanar el poder deixar constància a l'expedient de licitació de contractació de serveis/subministraments/obres el compromís de la perspectiva de gènere i de la igualtat efectiva entre homes i dones (possible criteri de judici de valor dins de les mesures de sostenibilitat)</p> <p>Acció 2: Incorporar la perspectiva de gènere en la coordinació d'activitats empresarials a través de les licitacions com un requeriment necessari per poder subcontractar serveis des de l'Hospital.</p> <p>Acció 3: Vehicular la inclusió d'aquest punt en els convenis de col·laboració amb Serveis Jurídics.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	2024
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Incorporar-ho a la memòria anual d'accions de la Comissió d'Igualtat. Fer difusió a l'espai d'igualtat a la intranet corporativa.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Índex de contractacions i licitacions públiques efectuades anualment – revisar si han complert amb els requisits plantejats.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Direcció Econòmica – Departament de contractacions Serveis Jurídics Unitats promotores que subcontracten serveis
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	Implementació progressiva de l'acció plantejada. S'estima que es podrà fer efectiva en dos anys.

OBJECTIU ESPECÍFIC	Incorporació de la perspectiva de gènere en els escrits de comunicació oral i escrita realitzada pels/les professionals.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Proposar que a l'equip de comunicació hi hagi un/a professional que revisi el llenguatge de les publicacions abans de que es comarteixin.</p> <p>Acció 2: Actualitzar la guia llenguatge no sexista propi de HCB.</p> <p>Acció 3: Fer difusió de la guia d'ús no sexista ni androcètric de les imatges i dels llenguatges, per fomentar la perspectiva de gènere en la comunicació.</p> <p>Acció 4: Confecció del Diccionari d'Igualtat i diversitat de l'Hospital per fomentar l'aprenentatge del vocabulari inclusiu, i impulsar l'ús adequat de les paraules a una situació comunicativa determinada.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	Acció 1: Primer trimestre 2023

	Acció 2: Primer trimestre 2023 Acció 3: Durant tot el desplegament del Pla d'Igualtat Acció 4: Últim trimestre 2022
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Espai de la intranet, xarxes socials, infografia, a través de les reunions amb altres comissions i grups de treball.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Comparativa amb la memòria anual de les accions desenvolupades per la Comissió d'Igualtat.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Col·laboració de l'àrea de comunicació. Espai virtual – intranet.
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Publicar i difondre el Pla d'Igualtat i que en tinguin accés tots els treballadors/es.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	Acció 1: Treballar un espai de comunicació específic per Igualtat a la intranet amb l'àrea de comunicació. Acció 2: Fer difusió del Pla d'igualtat als correus de comunicació de difusió general, baner, salva pantalles. Acció 3: Dissenyar accions pels dies 8 març dia internacional de la dona treballadora i 26 de juny dia de la igualtat al Hospital Clínic de Barcelona.
RESPONSABLE	Comissió Igualtat
CRONOGRAMA	Acció 1: Primer trimestre de 2023 Acció 2: Primer trimestre de 2023 Acció 3: Setembre/Octubre de l'any anterior per accions 8M Juny/ Juliol de l'any anterior per accions 25N Febrer/Març de l'any anterior per accions 26J
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu de difusió general, xarxes socials
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Enquesta de seguiment
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Àrea de comunicació Pressupost per desenvolupar les accions plantejades a l'acció 3.
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Donar visibilitat a la Comissió d'Igualtat i al rol de l'Agent d'igualtat així com els canals de comunicació d'accés.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	Acció 1: Treballar una nova imatge corporativa i treballar i actualitzar l'espai de la intranet. Acció 2: Crear un espai de destacats sobre igualtat a l'Instagram de l'Hospital. Acció 3: Donar visibilitat a la comissió d'igualtat, l'agent d'igualtat i el Pla d'igualtat a través de la publicació i difusió

	de memòria anual d'accions realitzades per la comissió. (creació d'un espai comú per recollir totes les accions i poder elaborar la memòria). Acció 4: Reservar una taula d'intercanvi de llibres amb temàtica específica d'igualtat i diversitat pel dia de Sant Jordi.
RESPONSABLE	Comissió Igualtat
CRONOGRAMA	Acció 1: Primer trimestre del 2023 Acció 2: Últim trimestre del 2023 Acció 3: La memòria es farà a finals d'any i es publicarà durant l'any següent. Acció 4: Abril de cada any.
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, xarxes socials, accions de RSC (Sant Jordi)
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Enquesta anual i comparativa amb altres anys.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Àrea de RSC, Àrea de comunicació, Pressupost econòmic per desenvolupar les diferents accions/esdeveniments.
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Realitzar una memòria anual de tots els continguts publicats en els diferents canals de comunicació sobre sensibilització i divulgació en matèria d'igualtat de gènere.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	Acció 1: Recopilar les accions realitzades durant tot l'any i plasmar-les a una memòria. Acció 2: Publicar aquesta memòria anual a l'espai d'Igualtat de la intranet. Acció 3: Dissenyar una enquesta sobre la igualtat i la diversitat amb perspectiva de gènere a l'Hospital Clínic de Barcelona. Analitzar l'impacte i feedback de la memòria i de l'enquesta.
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	Acció 1: Immediat Acció 2: Al mes de gener de l'any posterior a la memòria Acció 3: Meitat del Pla d'Igualtat
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, Xarxes Socials
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Dissenyar un formulari amb el recull d'accions i demanar feedback a tota la organització. ❖ Organitzar una reunió anual de conclusions amb tota la comissió d'igualtat per analitzar i valorar l'impacte de totes les accions desenvolupades.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Recursos digitals i audiovisuals
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Compartir informació amb altres comissions o comitès vinculats així com amb el servei de Prevenció de Riscos Laborals, el protocol d'Assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe i el resultats dels estudis psicosocials realitzats en matèria d'igualtat.
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Realitzar accions conjuntament amb la Comissió de Violència Intrafamiliar i de Gènere del HCB (CVIG) per el 25N (Dia contra la violència de gènere).</p> <p>Acció 2: Realitzar i implementar un protocol de comunicació per participar conjuntament amb altres comissions en actes de solidaritat per successos derivats de violència masclista i desigualtat de gènere i/o identitat sexual.</p> <p>Acció 3: Impartir formació de perspectiva de gènere en els tècnics de PRL per assegurar la perspectiva de gènere a l'Avaluació de Riscos Laborals. (EIX 2 FORMACIÓ)</p> <p>Acció 4: Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals i en els estudis de riscos psicosocials.</p>
RESPONSABLE	Comissió d'Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Segon trimestre de l'any</p> <p>Acció 2: Primer trimestre de l'any</p> <p>Acció 3: Tercer trimestre de l'any</p> <p>Acció 4: Meitat del Pla d'Igualtat</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet, correu electrònics, reunions internes amb altres comissions.
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Quantificar les accions realitzades durant l'any. ❖ Disseny i elaboració del protocol ❖ Nº d'acords/accions realitzades amb el servei de PRL
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	CVIG, Àrea de Prevenció de Riscos Laborals
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

6.5 FASE 1 - Eix 5: Política i estructura retributiva

EIX 5	OBJECTIUS ESPECÍFICS
Política i estructura retributiva	<ul style="list-style-type: none"> • Registre retributiu de tota la plantilla, inclòs el personal directiu i als càrrecs. • Auditoria retributiva • Comparativa retributiva amb el sector sanitari • Estudi de l'impacte de la conciliació de la vida laboral i familiar en el model retributiu (SPP, promoció, contractes amb reducció de jornada)

FASE 2 – EIX 5 - Anàlisi punts forts i àrees de millora:

Punts forts:

- Disposar d'un conveni col·lectiu amb taules salarials per categoria i grups professionals, així com d'un marc retributiu propi de l'Hospital.

Àrees de millora:

- Millorar l'equitat salarial entre diferents grups professionals de l'àmbit sanitari que tradicionalment han estat ocupats en la gran majoria per homes.
- Pendent realitzar la valoració de llocs amb el sistema de puntuació que recomana el RD 902/2022.

Accions a desenvolupar:

OBJECTIU ESPECÍFIC	ANÀLISI/TASQUES
Política i estructura retributiva	<p>Acció 1: La realització d'un registre retributiu que inclogui la mitja aritmètica i la mitja dels salaris, dels complementos salarials i de les percepcions extrasalarials segmentades per sexe i distribuïdes per grups professionals, categories o qualsevol altre sistema de classificació aplicable de tota la plantilla.</p> <p>Acció 2: Realitzar un informe anual sobre les dades</p>
Auditoria retributiva	<p>Acció 1: Realitzar un diagnòstic a nivell retributiu amb perspectiva de gènere tenint en compte el sistema de valoració dels llocs de treball en relació al sistema retributiu i de promoció.</p> <p>Acció 2: Desenvolupar un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives, i fixar un seguiment del pla per tal d'implementar mesures correctores en funció dels resultats obtinguts.</p>
Comparativa retributiva amb el sector sanitari	<p>Acció 1: Comparativa retributiva interna amb el conveni col·lectiu del Siscat i d'altres centres sanitaris amb conveni propi desglossat per grups professionals</p> <p>Acció 2: Realitzar un informe anual sobre les dades</p>
Estudi de l'impacte de la conciliació de la vida laboral i familiar en el model retributiu (SPP, promoció, contractes amb reducció de jornada)	<p>Acció 1: Recollir dades desagregades per gènere de la SPP (per cada grup professional)</p> <p>Acció 2: Recollir dades desagregades per gènere de la promoció interna</p> <p>Acció 3: Recollir dades desagregades per gènere de les reduccions de jornada per cura de menors o familiars</p> <p>Acció 4: Recollir dades desagregades per gènere de les excedències per cura de menors o familiars</p> <p>Acció 5: Realitzar un informe amb les conclusions obtingudes del anàlisi de la recopilació de dades indicades a les accions 1,2,3 i 4 des del punt de vista retributiu.</p>

FASE 3 – EIX 5 - Descripció detallada de les accions:

OBJECTIU ESPECÍFIC	Política i estructura retributiva
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: La realització d'un registre retributiu que inclogui la mitja aritmètica i la mitja dels salaris, dels complementos salarials i de les percepions extrasalarials segmentades per sexe i distribuïdes per grups professionals, categories o qualsevol altre sistema de classificació aplicable de tota la plantilla.</p> <p>Acció 2: Realitzar un informe anual sobre les dades</p>
RESPONSABLE	<p>Acció 1: Empresa col·laboradora com a responsable de realitzar el registre retributiu i l'anàlisi i l'informe.</p> <p>Acció 2: Comissió d'Igualtat com a responsable de fer seguiment i valoració de l'informe.</p>
CRONOGRAMA	<p>Acció 1: Anual. Segon trimestre, preferentment a l'abril</p> <p>Acció 2: Anual. Segon trimestre</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Comparativa de les mitjanes i dels complementos ❖ Segons el real decret 902/2020 si el resultat de la mitja aritmètica o de la mitjana de les retribucions totals és superior al 25% s'haurà d'incloure la justificació. Tot i així des de la comissió d'igualtat sempre que hi hagi una diferència salarial s'analitzarà el motiu tenint en compte els possibles condicionants que justifiquin aquesta diferència amb la finalitat d'evitar diferències salarials per raó de gènere
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Empresa col·laboradora
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	Es realitzarà una vegada s'hagin abonat les DPOS

OBJECTIU ESPECÍFIC	Auditoria retributiva
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Realitzar un diagnòstic a nivell retributiu amb perspectiva de gènere tenint en compte el sistema de valoració dels llocs de treball en relació al sistema retributiu i de promoció.</p> <p>Acció 2: Desenvolupar un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives, i fixar un seguiment del pla per tal d'implementar mesures correctores en funció dels resultats obtinguts.</p>
RESPONSABLE	Acció 1: Empresa col·laboradora com a responsable de realitzar el diagnòstic retributiu.

	Acció 2: Comissió d'Igualtat com a responsable d'analitzar i elaborar el pla d'actuació.
CRONOGRAMA	Acció 1 i 2 : Una vegada al llarg vigència del II Pla d'Igualtat, però s'establiran reunions quan es consideri per conèixer l'estat de l'auditoria
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Correu electrònic
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Tenir feta la valoració dels llocs de treball: SI/NO ❖ Valoració i seguiment de les accions descrites al pla d'actuació.
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Empresa col·laboradora i la Direcció per a les persones – Àrea de desenvolupament.
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Comparativa retributiva amb el sector sanitari
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Comparativa retributiva interna amb el conveni col·lectiu del Siscat i d'altres centres sanitaris amb conveni propi desglossat per grups professionals</p> <p>Acció 2: Realitzar un informe anual sobre les dades</p>
RESPONSABLE	Comissió Igualtat
CRONOGRAMA	Acció 1, 2: Bianual i sempre que hi hagin modificacions substancials a nivell salarial
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	Intranet Memòria anual d'accions de la Comissió d'Igualtat
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	<ul style="list-style-type: none"> ❖ Complir amb la realització l'informe: SI/NO ❖ Complir amb la difusió l'informe: SI/NO
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Convenis col·lectius, contactes amb professionals de RRHH del sector sanitat
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

OBJECTIU ESPECÍFIC	Estudi de l'impacte de la conciliació de la vida laboral i familiar en el model retributiu (SPP, promoció, contractes amb reducció de jornada)
DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ	<p>Acció 1: Recollir dades desagregades per gènere de la SPP (per cada grup professional)</p> <p>Acció 2: Recollir dades desagregades per gènere de la promoció interna</p> <p>Acció 3: Recollir dades desagregades per gènere de les reduccions de jornada per cura de menors o familiars</p>

	<p>Acció 4: Recollir dades desagregades per gènere de les excedències per cura de menors o familiars</p> <p>Acció 5: Realitzar un informe amb les conclusions obtingudes del anàlisi de la recopilació de dades indicades a les accions 1,2,3 i 4 des del punt de vista retributiu.</p>
RESPONSABLE	Comissió Igualtat
CRONOGRAMA	<p>Acció 1,2,3,4 i 5: S'analitzarà una vegada al llarg vigència del II Pla d'Igualtat.</p> <p>Pendent de determinar en quin moment es realitzarà.</p>
CANALS DE COMUNICACIÓ I DIFUSIÓ	<p>Intranet</p> <p>Memòria anual d'accions de la Comissió d'Igualtat</p>
INDICADORS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	❖ Realització del informe de conclusions (acció 5): SI/NO
RECURSOS HUMANS, MATERIALS I ECONÒMICS	Direcció per a les Persones (facilitadors de dades)
COMENTARIS/ OBSERVACIONS	

7. Implementació – Cronologia anual

La fase d'implementació consisteix a executar les diferents accions proposades en els diferents eixos per tal d'assolir els objectius establerts, segons el calendari previst.

La implementació d'aquest Pla està liderada per l'agent d'igualtat amb l'ajuda de la Comissió d'Igualtat, que són les persones encarregades d'impulsar, dinamitzar i coordinar les actuacions dissenyades en el Pla d'Acció. Es comptarà també amb el suport de la Direcció per a les Persones i de la resta de direccions i comissions implicades de l'Hospital Clínic de Barcelona per poder desenvolupar totes les accions durant la vigència del pla.



EIX 1: Reclutament, selecció i contractació

ACCIONS	CALENDARI			
	2022	2023	2024	2025
Sol·licitar informació i documentació sobre els processos de selecció als departaments corresponents. (Valorar cada quan demanem la informació)				
Elaboració de taules que mostrin el % de places adjudicades a homes i dones i persones no binaries.				
Realitzar un informe anual sobre el resultat de totes les convocatòries realitzades.				
Realitzar una revisió trimestral de les ofertes publicades a portals de selecció externs.				
Realització d'un informe de recopilació de dades i conclusions.				
Realitzar un anàlisi de les convocatòries de places de càrrecs de confiança i posicions no incloses dins dels processos del conveni.				
Oferir una formació específica sobre selecció amb perspectiva de gènere i igualtat per l'equip de selecció. (Eix 2)				
Posar a disposició de l'equip de selecció tota la documentació relativa a l'ús de comunicació inclusiva i amb perspectiva de gènere. (Al EIX 4 es preveu com acció l'actualització de tota la documentació interna referent a igualtat)				
Sensibilitzar a l'equip de selecció i direcció de l'Hospital en processos de selecció mitjançant la contractació neutre.				
Realitzar un anàlisi intern sobre les posicions de responsabilitat.				
Segons els resultats obtinguts de l'anàlisi proposar accions correctores que facilitin l'accés a dones.				
Realitzar un anàlisi de les promociions internes anualment				

EIX 2: Aprenentatge, coneixement i desenvolupament

ACCIONS	CALENDARI			
	2022	2023	2024	2025
Analitzar iniciatives que s'estan fent en matèria d'igualtat en empreses del sector públic de salut així com d'altres empreses de diferents àmbits de caràcter públic o privat en l'àmbit nacional i internacional, tant en l'àmbit de formació, com de comunicació i d'accions concretes aplicades (CI com observatori)				
Sensibilització a comandaments via accions d'aprenentatge formal/ informal (curs específic de sensibilització en matèria conciliació o vídeos)				
Identificar a través dels diferents informes emesos segons els eixos que conformen el pla d'igualtat, accions formatives que puguin abordar-se des de la dimensió d'aprenentatge i acompanyament				
Analís de les accions formatives realitzades anualment per nombre de professionals, edat, sexe, categoria per tal de valorar desigualtats de gènere en l'oferta formativa				
Valorar la incorporació d'oferta formativa específica en matèria d'igualtat identificada en l'objectiu 1 de l'eix 2				
Donar suport a l'Àrea de Formació en el procés de transformació digital de l'oferta formativa				
Promoure el canvi cultural en l'organització de la formació on-line				
Analís detallat de les diferents convocatòries de SPP realitzades anualment segons nivells, nombre de professionals, edat i gènere				
Informe de les dades extretes				
Revisió de la documentació relativa a SPP				
Informe amb les aportacions de millora				

EIX 3: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

ACCIONS	CALENDARI			
	2022	2023	2024	2025
Recollida i anàlisis de nous acords subscrits amb la representació social així com de canvis en la normativa existent.				
Elaboració del document resum relatiu a les mesures de conciliació amb la incorporació de tots els canvis que s'hagin produït.				
Publicació del document resum a la intranet i a l'espai de nouvinguts de la intranet.				
Analisi de les dades facilitades per la DpP sobre el número de mesures de conciliació sol·licitades durant l'any per als /les professionals desagregades per gènere i edat				
Elaboració d'un informe que contingui propostes i accions per a la promoció de les diferents modalitats de conciliació per traslladar a la DpP.				
En funció dels resultats, realitzar una campanya de sensibilització, informació i promoció de les mesures de conciliació				
Organitzar sessions de treball amb la finalitat de posar en comú noves propostes de millora sobre mesures de conciliació.				
Analitzar iniciatives d'altres empreses.				
Seleccionar les propostes més rellevants i elaborar un informe per traslladar a la DpP per a la seva valoració.				
Valorar i identificar quina informació és d'interès per difondre entre els/les professionals.				
Analitzar quins són els canals de comunicació més adequats per fer difusió de cada mesura				
Valorar l'impacte de les accions de difusió				
Realització d'accions formatives relacionades amb la conciliació i sensibilització en formules d'organització del temps que afavoreixin la conciliació dins la jornada laboral				

EIX 4: Informar, compartir i sensibilitzar coneixement en matèria d'igualtat

ACCIONS	CALENDARI			
	2022	2023	2024	2025
Revisió i actualització de la guia de llenguatge no sexista ja existent.				
Disseny d'una infografia que resumeixi el contingut de la guia.				
Publicació de la guia actualitzada i la infografia a la intranet, i que s'inclou a la documentació de benvinguda.				
Revisió i anàlisi de la documentació de benvinguda per posteriorment valorar si cal incloure nous continguts sobre matèria d'igualtat.				
Oferir una breu formació online o tenir un espai a les formacions per a nouvinguts/des. (EIX 2 Formació)				
Revisar la documentació relativa en el procés de selecció i l'acollida amb perspectiva de gènere i el llenguatge inclusiu.				
Recomanar el poder deixar constància a l'expedient de licitació de contractació de serveis/ subministraments/obres el compromís de la perspectiva de gènere i de la igualtat efectiva entre homes i dones (possible criteri de judici de valor dins de les mesures de sostenibilitat)				
Incorporar la perspectiva de gènere en la coordinació d'activitats empresarials a través de les licitacions com un requeriment necessari per poder subcontractar serveis des de l'Hospital.				
Vehicular la inclusió d'aquest punt en els convenis de col·laboració amb Serveis Jurídics.				
Proposar que a l'equip de comunicació hi hagi un/a professional que revisi el llenguatge de les publicacions abans de que es comarteixin.				
Actualitzar la guia llenguatge no sexista prop del Hospital Clínic de Barcelona.				
Fer difusió de la guia d'ús no sexista ni androcèntric de les imatges i dels llenguatges, per fomentar la perspectiva de gènere en la comunicació.				
Confecció del Diccionari d'Igualtat i diversitat de l'Hospital per fomentar l'aprenentatge del vocabulari inclusiu, i impulsar l'ús adequat de les paraules a una situació comunicativa determinada.				
Treballar un espai de comunicació específic per Igualtat a la intranet amb l'àrea de comunicació.				
Fer difusió del Pla d'Igualtat als correus de comunicació de difusió general, baner, salva pantalles.				
Dissenyar accions pels dies 8 març dia internacional de la dona treballadora i 26 de juny dia de la igualtat a l'Hospital.				

EIX 4: Informar, compartir i sensibilitzar coneixement en matèria d'igualitat				
ACCIONS	CALENDARI			
	2022	2023	2024	2025
Treballar una nova imatge corporativa i treballar i actualitzar l'espai de la intranet.				
Crear un espai de destacats sobre igualtat a l'Instagram de l'Hospital.				
Donar visibilitat a la comissió d'igualtat i el Pla d'igualtat a través de la publicació i difusió de memòria anual d'accions realitzades per la comissió. (creació d'un espai comú per recollir totes les accions i poder elaborar la memòria).				
Reservar una taula d'intercanvi de llibres amb temàtica específica d'igualtat i diversitat pel dia de Sant Jordi.				
Recopilar les accions realitzades durant tot l'any i plasmar-les a una memòria.				
Publicar aquesta memòria anual a l'espai d'Igualtat de la intranet.				
Dissenyar una enquesta sobre la igualtat i la diversitat amb perspectiva de gènere al Hospital Clínic de Barcelona. Analitzar l'impacte i feedback de la memòria i de l'enquesta.				
Realitzar accions conjuntament amb la comissió de violència intrafamiliar i de gènere del HCB (CVIG) per el 25N (Dia contra la violència de gènere).				
Realitzar i implementar un protocol de comunicació per participar conjuntament amb altres comissions en actes de solidaritat per successos derivats de violència masclista i desigualtat de gènere i/o identitat sexual.				
Impartir formació de perspectiva de gènere en els tècnics de PRL per assegurar la perspectiva de gènere a l'Avaluació de Riscos Laborals. (EIX 2 Formació)				
Incorporar la perspectiva de gènere en les avaluacions de riscos laborals i en els estudis de riscos psicosocials.				

EIX 5: Política i estructura retributiva

ACCIONS	CALENDARI			
	2022	2023	2024	2025
La realització d'un registre retributiu que inclogui la mitja aritmètica i la mitja dels salaris, dels complementos salarials i de les percepcions extrasalarials segmentades per sexe i distribuïdes per grups professionals, categories o qualsevol altre sistema de classificació aplicable de tota la plantilla.				
Realitzar un informe anual sobre les dades				
Realitzar un diagnòstic a nivell retributiu amb perspectiva de gènere tenint en compte el sistema de valoració dels llocs de treball en relació al sistema retributiu i de promoció.				
Desenvolupar un pla d'actuació per corregir les desigualtats retributives, i fixar un seguiment del pla per tal d'implementar mesures correctores en funció dels resultats obtinguts.				
Comparativa retributiva interna amb el conveni col·lectiu del Siscat i d'altres centres sanitaris amb conveni propi desglossat per grups professionals				
Realitzar un informe anual sobre les dades				
Recollir dades disagregades per gènere de la SPP (per cada grup professional)				
Recollir dades disagregades per gènere de la promoció interna				
Recollir dades disagregades per gènere de les reduccions de jornada per cura de menors o familiars				
Recollir dades disagregades per gènere de les excedències per cura de menors o familiars				
Realitzar un informe amb les conclusions obtingudes del anàlisi de la recopilació de dades indicades a les accions 1,2,3 i 4 des del punt de vista retributiu.				

8. Seguiment i evaluació

El seguiment i evaluació del Pla d'Igualtat i Diversitat és una acció clau per assegurar l'èxit de la implementació de les accions proposades i la consecució dels objectius plantejats, recaurà sobre la Comissió d'Igualtat. És necessari, per tant, garantir que hi hagi diferents nivells de coordinació per tal de poder dur a terme les accions contemplades en el Pla, proposar-ne de noves i vetllar perquè es compleixin.

Per garantir una implementació efectiva del Pla d'Igualtat i Diversitat 2022-2025, es proposen les següents accions de seguiment i evaluació :

- a) **Seguiment periòdic anual de les accions contemplades en el Pla:** A partir de l'elaboració d'informes de seguiment i evaluació.
- b) **Reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat.**
- c) **Avaluació anual i incorporació d'oportunitats de millora:** Es recomana l'elaboració d'una memòria anual amb la finalitat de realitzar una evaluació del compliment del Pla d'Igualtat i Diversitat on queden recollides totes les accions dutes a terme durant l'any.

Tot això permetrà identificar oportunitats de millora per continuar facilitant la implementació del Pla.

9. Glossari de conceptes

Androcèntric: és el punt de vista segons el qual l'home és el centre i la mesura del món. Està relacionat amb l'universalisme masculí. És una visió discriminatòria cap a les dones i persones transsexuals, perquè les relega a un segon ordre i sempre supeditades.

Assetjament per raó de sexe: comportament agressiu contra una persona d'un sexe determinat només pel fet de pertànyer a aquest sexe, que pretén atemptar contra la dignitat d'aquesta persona i crear un entorn intimidador, degradant, humiliant o ofensiu.

Assetjament sexual: ho constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una dona o crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest. L'assetjament sexual es refereix únicament a l'àmbit sexual

Benchmarking: és un anglicisme que, en les ciències de l'administració d'empreses, es pot definir com un procés sistemàtic i continu per avaluar comparativament els productes, serveis i processos de treball en organitzacions. Consisteix a agafar com a "comparadors" o "benchmarks" aquells productes, serveis i processos de treball que pertanyen a organitzacions que evidencien les millors pràctiques sobre l'àrea d'interès, amb el propòsit de transferir el coneixement de les millors pràctiques i la seva aplicació.

Comunicació inclusiva: és aquella que en la seva forma no tracta de discriminari ni ofendre a ningú, tant en la comunicació verbal com en la no verbal.

Conciliació de la vida personal, familiar i laboral: és un conjunt de mesures encaminades a facilitar que una persona pugui fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Conciliar: propiciar les condicions per aconseguir que convisquin diverses activitats sense que cap en surti perjudicada.

Contractació neutre: estratègia de selecció de personal que té en compte la igualtat, la diversitat i la inclusió.

Dades desagregades: conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, que permeten fer una anàlisi comparativa entre dones i homes i així detectar les diferències de gènere i possibles discriminacions.

Desigualtat de gènere: per raó de gènere, no tots tenen els mateixos dret, reconeixement públic o oportunitats. És un tipus de desigualtat social, de drets i de valoració per raó de gènere o de sexism. de drets i valoració.

Discriminació: és el tracte diferent i menyspreador a una persona o col·lectiu per motius arbitraris, en funció d'alguna de les seves característiques.

Discriminació directa (per raó de sexe): Situació en la qual es tracta una persona d'una manera menys o més favorable dependent del seu sexe.

Discriminació indirecta (per raó de sexe): situació en què una llei, un reglament, una política o una pràctica, aparentment neutrals, tenen un impacte desproporcionadament advers cap als membres d'un i altre sexe, sense que hi hagi cap factor objectiu que pugui explicar aquesta diferència.

Diversitat: conjunt de valors, actituds, perspectives culturals, creences, procedències ètniques, orientació sexual, competències, coneixement i experiències de vida de les persones d'un col·lectiu donat.

Identitat de gènere: La percepció interna que una persona té de ser nen/home/gènere masculí, nena/dona/gènere femení, un altre gènere o cap.

Igualtat d'oportunitat entre dones i homes: absència de discriminació per cap raó. Condició per la qual tothom té les mateixes possibilitats en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic o polític, sense que actituds i estereotips les limitin.

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

Igualtat real: és la que s'ha de reflectir en el dia a dia de les persones, és una concreció material. És l'aplicació efectiva de la igualtat formal.

LGTBIQ+: Les lletres que componen el terme corresponen a Lesbianes, Gais, Trans, Bisexuals, Intersexuals, Queer i el signe + implica a tota la comunitat i formes que trenquen amb l'heteronormativitat i que no se senten inclosos en els col·lectius anteriors.

Llenguatge inclusiu: és un llenguatge que evita el biaix cap a un sexe o gènere social determinat.

Orientació sexual: és la manera com una persona es veu a ella mateixa pel que fa a la seva atracció romàntica o sexual respecte altres persones.

Persones no binàries: es designa a les identitats de gènere que es reconeixen amb aspectes femenins i masculins, no són homes o dones. Dins aquesta classificació podem reconèixer altres identitats com són la transgènere, transsexuals, gènere fluid, agènere, gènere neutre, entre altres.

Perspectiva de gènere: prendre en consideració i parar esment a les diferències entre dones i homes en qualsevol activitat o àmbit donats.

Principi d'igualtat: absència de qualsevol discriminació.

Sexisme: és una discriminació sexual o discriminació de gènere. És el prejudici o discriminació basada en el sexe o gènere. També es refereix a les condicions o actituds que promouen estereotips de rols socials establerts en diferències sexuals

Violència de gènere: qualsevol acte de violència basat en la pertinença al sexe femení i que té o pot tenir com a resultat danys o patiments físics, sexuals o psicològics en les dones, incloent-hi les amenaces d'aquests actes, la coerció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen en la vida pública com en la privada" (Nacions Unides, 1993). Concepte desenvolupat posteriorment per la Conferència Mundial sobre les Dones, celebrada a Beijing el 1995, manifestant que la violència contra la dona impedeix l'assoliment dels objectius de desenvolupament de la igualtat i la pau, que vulnera i perjudica el gaudiment dels drets fonamentals i deures.

Violència intrafamiliar: tota forma de violència física, sexual o psicològica que posa en perill la seguretat o el benestar d'un membre de la família. En aquest concepte s'inclouen el maltractament Infantil, l'incest, el maltractament de dones i els abusos sexuals o d'un altre tipus contra qualsevol persona que convisqui sota el mateix sostre.

Violència masclista: la Llei 5/2008 del dret de les dones a erradicar la violència masclista, substitueix el terme violència de gènere per violència masclista, entenen aquesta com aquella que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc del sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que — produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics— pugui tenir com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic per a la dona, així com les amenaces d'aquests actes, la coacció o la privació arbitrària de llibertat, tant si es produeixen a la vida pública com privada.

10. Documents annexos

Annex 1. Informe diagnòstic 2021

Annex 2. Informe contractació 2021

Annex 3. Informe convocatòries resoltes 2021

Annex 4. Informe formació avançada 2021

Annex 5. Informe mesures de conciliació 1

Annex 6. Informe mesures de conciliació 2

Annex 7. Informe PIF 2021

Annex 8. Informe SPP Campanya 2020

Annex 9. Protocol per a la prevenció, detecció, actuació i resolució de situacions d'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual

Annex 10. Guia de llenguatge no sexista



UNIVERSITAT DE
BARCELONA

Hospital Clínic de Barcelona (HCB)

PLAN DE IGUALDAD – *Diagnóstico 2021*

INFORME REALIZADO POR:

José V. Pestana M., *Dr. en Psicología*

Nuria Codina M., *Dra. en Psicología*

Universidad de Barcelona, Departamento de Psicología Social
PSICOSAO – Grupo de investigación en Psicología Social, Ambiental y de las
Organizaciones

Barcelona, 20 de diciembre de 2021

ÍNDICE

0. INTRODUCCIÓN. Objetivo y estructura del informe	4
1. PROCEDIMIENTO	6
1.1. Información considerada: tratamiento y análisis	6
1.2. Organización de los datos y su interpretación	8
2. RESULTADOS OBTENIDOS	10
2.1. Estamentos relativos a Mandos y Operativo	10
2.1.1. Edad (al 17/05/2021)	11
2.1.2. Incorporación de los/as empleados/as y años de trabajo en la organización (al 17/05/2021)	12
2.1.3. Tipo de contrato	14
2.1.4. Categorías profesionales	15
2.1.5. Tipos de jornada	19
2.1.6. Retribuciones	20
2.2. Estamentos relativos a la Dirección	23
2.2.1. Comparación entre niveles jerárquicos	23
2.2.2. Edad de los/as Directivas/os (al 17/05/2021)	24
2.2.3. Años de trabajo en la organización de las/os directivas/os (al 17/05/2021)	25
2.2.4. Categorías profesionales de las/os directivas/os	26
3. CONCLUSIONES. Hacia la igualdad efectiva entre los hombres y las mujeres del Hospital Clínic de Barcelona	28
4. FICHA TÉCNICA	29

ÍNDICE DE TABLAS Y GRÁFICOS

<i>Figura 1.</i> Hospital Clínic de Barcelona. Porcentaje según sexo de los/as empleados/as	10
<i>Figura 2.</i> Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según edad (a fecha 17/05/2021)	11
<i>Figura 3.</i> Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según el momento en que fueron dados de alta en la organización	12
<i>Figura 4.</i> Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según años de trabajo en la empresa (a fecha 17/05/2021)	13
<i>Figura 5.</i> Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según tipo de contrato	14
<i>Tabla 1.</i> Porcentaje de hombres y mujeres del Hospital Clínic de Barcelona según categorías profesionales	16
<i>Figura 7.</i> Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según el tipo de jornada laboral	20
<i>Tabla 2.</i> Diferencias de retribución entre los hombres y las mujeres del Hospital Clínic de Barcelona según las categorías profesionales	21
<i>Figura 8.</i> Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según niveles jerárquicos	24
<i>Figura 9.</i> Porcentaje de directivas/os del Hospital Clínic de Barcelona según edad (a fecha 17/05/2021)	25
<i>Figura 10.</i> Porcentaje de directivas/os del Hospital Clínic de Barcelona según años de trabajo en la empresa (a fecha 17/05/2021)	26
<i>Tabla 3.</i> Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según categorías profesionales del estamento directivo	27

0. INTRODUCCIÓN. Objetivo y estructura del informe

La entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo (BOE núm. 71, pp. 12.611-12.645), para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, ha traído consigo la necesidad de valorar la situación de aquellas empresas a las que alude dicha ley.

La citada base legal se ha traducido en un trabajo que, con la denominación de **DIAGNÓSTICO**, tiene como objetivo analizar la situación de mujeres y hombres en una organización; en el caso que nos ocupa, el Hospital Clínic de Barcelona (en adelante, HCB) —tras dos investigaciones previas datadas en 2012 y 2016. Este propósito, en este tercer estudio, se concreta con el análisis de indicadores cuyos valores demostrarán la igualación de ambos sexos en la organización (o bien advertirán la presencia de desequilibrios entre mujeres y hombres).

El presente **DIAGNÓSTICO** se estructura en cuatro partes. La primera de ellas refiere el **PROCEDIMIENTO** utilizado; este apartado comprende dos contenidos: la información considerada y su tratamiento y, a continuación, unas nociones para interpretar adecuadamente los datos cuando se comparan las mujeres y los hombres de la corporación.

En la segunda parte del informe se desglosan los **RESULTADOS OBTENIDOS** con el análisis de los datos. En líneas generales, de las empleadas y los empleados del HCB se incluyen informaciones relativas a su edad, años de trabajo en la empresa, tipo de contrato, categorías profesionales, tipo de jornada y retribuciones. En esta parte de **RESULTADOS** se han distinguido dos apartados: uno correspondiente a los mandos y al personal operativo, y otro a la dirección.

La valoración en conjunto de los resultados del HCB se encuentra en la tercera parte del trabajo, que contiene las **CONCLUSIONES** del diagnóstico; en ellas se precisan tanto los equilibrios como las desigualdades en la situación de las mujeres y los hombres en la corporación.

Tras el apartado con las conclusiones del estudio, la cuarta parte del mismo incluye la FICHA TÉCNICA del estudio realizado.

Es menester finalizar esta INTRODUCCIÓN dejando constancia del apoyo recibido por el HCB, corporación comprometida con la puesta en marcha del PLAN DE IGUALDAD en la organización. El espíritu crítico y el interés presentes en las sesiones de trabajo llevadas a cabo han sido de gran valor en la elaboración de este informe.

1. PROCEDIMIENTO

1.1. Información considerada: tratamiento y análisis

Para la elaboración de este DIAGNÓSTICO, se ha hecho uso del censo del HCB, que incluye un total de 7.119 empleadas/os (5.115 mujeres y 2.004 hombres) atendiendo a las siguientes variables: el sexo, la edad, los años de trabajo en la empresa, el tipo de contrato, las categorías profesionales, los niveles jerárquicos, el tipo de jornada y las retribuciones. Este conjunto se analiza distinguiendo dos grupos, de acuerdo con los niveles jerárquicos ocupados en la corporación: Mandos / Operativo (que incluye 7.091 personas —5.103 mujeres y 1.988 hombres) y Dirección (con 28 personas, de las cuales 12 son mujeres y 16, hombres).

En la cesión de los ficheros de datos de la plantilla los responsables de los ficheros han observado todas las prevenciones establecidas en la Ley Orgánica núm. 15/1999, de 13 de diciembre, Ley de Protección de Datos. En tal sentido, debe hacerse constar que los responsables del presente informe no han tenido acceso a datos identificativos de carácter personal ni especialmente a ninguno de los datos singularmente protegidos que se mencionan en los arts. 7 y 8 de la citada Ley. Los ficheros no contienen nombres ni otros elementos que permitan la identificación de los empleados. En todo caso se ha requerido a los responsables del informe, en calidad de cesionarios de tales ficheros, que suscribieran las declaraciones pertinentes relativas a la obligación de confidencialidad, secreto y custodia consignados en el art. 10 y concordantes de la citada Ley Orgánica. Además de esta ley, el presente informe cumple con las recomendaciones del Consejo General de la Psicología de España y la Declaración de Helsinki.

Los ficheros de datos, suministrados por el HCB en formato de hoja de cálculo (programa Microsoft Excel), se trasladaron a un archivo de datos para su análisis mediante la versión 27 del *Statistical Package for Social Sciences* (SPSS). Tras este cambio, se procedió al tratamiento estadístico, en el cual caben distinguir dos modalidades: el descriptivo y el inferencial.

El *análisis descriptivo* incluye dos tipos de informaciones. Por una parte, el número de personas —técticamente, frecuencias— existentes en las categorías de una variable; por ejemplo, la cantidad de mujeres y hombres (variable sexo), o bien, cuántas personas tienen un contrato indefinido a tiempo completo (categoría ésta de la variable “tipo de contrato”). Sobre este número o frecuencia se calculan los valores de base 100 o porcentajes. Por otra parte, el análisis descriptivo refiere las medias —promedios— en los valores de variables como la edad o las retribuciones percibidas; las medias se acompañan de las desviaciones típicas, de manera de poder conocer, por ejemplo, “la media de edad de los trabajadores”, y el rango de valores en que dicha media oscila —i. e., su desviación (típica). Por ejemplo, si decimos que la media de edad (o edad promedio) son 44,5 años y la desviación típica 12,0, cabe esperar, en el grupo que se describe, que la mayoría de las personas, además de estar alrededor de los 44 años, oscilarán entre 32 y 66 (esto es, 44 ± 12).

De la combinación de variables pueden observarse datos como la distribución por sexo según categorías profesionales o las diferencias entre hombres y mujeres con respecto a los años trabajados en la empresa. Estas comparaciones entre grupos suelen ofrecer resultados cuyas diferencias deben valorarse según su importancia —técticamente, significatividad—, lo que forma parte del análisis inferencial.

El *análisis inferencial* implica la utilización de pruebas estadísticas cuya aplicación depende del tipo de datos analizados (frecuencias o medias de dos o más grupos). De este análisis se desprende si las diferencias entre los grupos estudiados son significativas —esto es, no se deben al azar o a cuestiones espurias. A título informativo, y según el tipo de datos comparados, en este informe se han utilizado las pruebas Chi cuadrado y *t* de Student.

Un elemento común a las dos pruebas utilizadas es la probabilidad *p* vinculada a diferencias entre los grupos comparados. En ciencias sociales, suele ser habitual que el valor de *p* que señala el límite entre lo significativo o lo espurio sea de 0,050. En el caso que nos ocupa, esto quiere decir que:

- Si el valor de *p* es mayor de 0,050:

- No hay grandes diferencias entre mujeres y hombres;
 - Hay una distribución equilibrada entre los porcentajes de los grupos comparados, o bien dichos grupos poseen medias similares; razón por la cual,
 - Se observa una tendencia a la igualación entre empleadas y empleados.
- Si el valor de p es menor de 0,050:
- Hay diferencias entre mujeres y hombres;
 - La distribución entre los grupos comparados no es equilibrada (porcentajes disímiles entre sí) o bien los valores de sus medias son muy diferentes; de ello se desprende,
 - La necesidad de valorar la existencia de posibles desigualdades en el HCB en función del sexo.

Por razones de síntesis expositiva, sólo se han incluido los valores de p en la presentación y descripción de la información (y no los resultados de las pruebas del análisis inferencial). Sobre este particular, pueden hacerse las consultas que se requieran a los autores del informe.

1.2. Organización de los datos y su interpretación

Los resultados de los análisis estadísticos realizados se presentan en gráficos y tablas. La elección de uno u otro elemento ha respondido a la necesidad de mostrar de manera clara y exhaustiva la información analizada. En cada caso se realizan comparaciones entre mujeres y hombres en las distintas variables estudiadas. Cuando dichas comparaciones han advertido posibles desigualdades entre sexos, se han realizado análisis más pormenorizados —esto es, yendo a los casos concretos para entender el por qué de la situación—, con el propósito de orientar la discusión y la toma de decisiones que siguen a la lectura de este documento.

En síntesis, en cada gráfico o tabla deben observarse la distribución de porcentajes o valores de las medias —según corresponda—, y la p asociada a dichos porcentajes o medias. Considerada la significatividad —o no— de los datos presentados, éstos deben

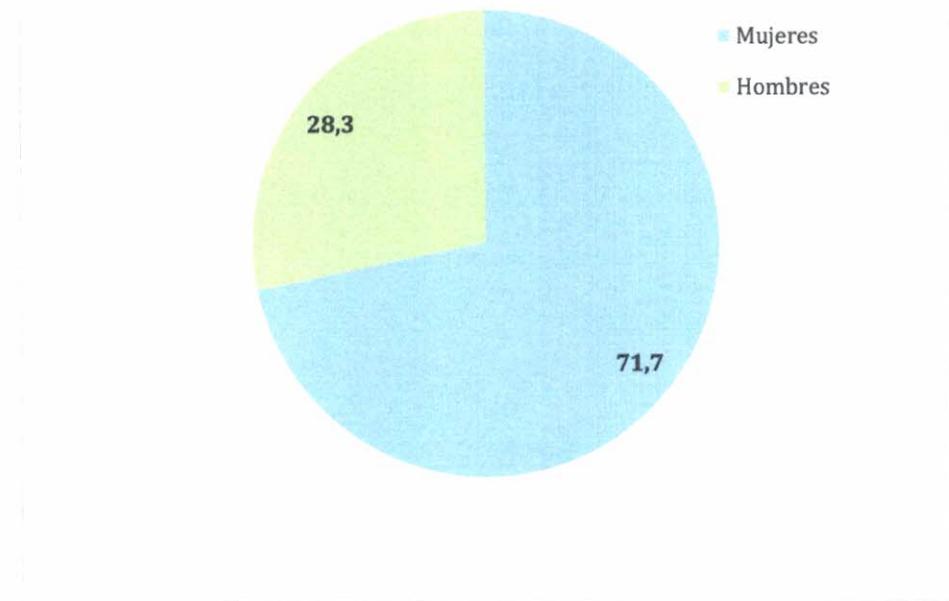
ser situados por el/la lector/a en el contexto de la organización —su historia y estado actual. Por ejemplo, si en una categoría profesional dada, ha sido tradicionalmente más común la presencia de uno u otro sexo, éste es más bien un indicador de tipo contextual y no necesariamente discriminatorio. En otras palabras, la desigualdad puede que no radique tanto en que predominen mujeres u hombres, sino más bien si, haciendo lo mismo, ellas no reciban el mismo trato que ellos.

Así las cosas, sean pues los resultados de las siguientes páginas y la propuesta que a ellos acompaña, una herramienta que acompañe la reflexión y el diálogo.

2. RESULTADOS OBTENIDOS

El censo total del HCB incluye 5.115 mujeres y 2.004 hombres, que totalizan 7.119 personas. Expresadas en términos porcentuales (Figura 1), las mujeres constituyen casi tres cuartas partes de la plantilla de la organización (i. e., un 71,7% frente a un 28,3% de hombres — $p: 0,000$).

Figura 1. Hospital Clínic de Barcelona. Porcentaje según sexo de los/as empleados/as



Estas proporciones deben ser tenidas en cuenta al analizar las variables que comprende este informe, dado que en aquellos casos en que se observen proporciones similares, se evidencia un paralelismo con la estructura general de la organización; en cambio, si se observan porcentajes diferentes a los del conjunto del HCB, cabe hacer una valoración en términos de posibles (des)igualdades.

2.1. Estamentos relativos a Mandos y Operativo

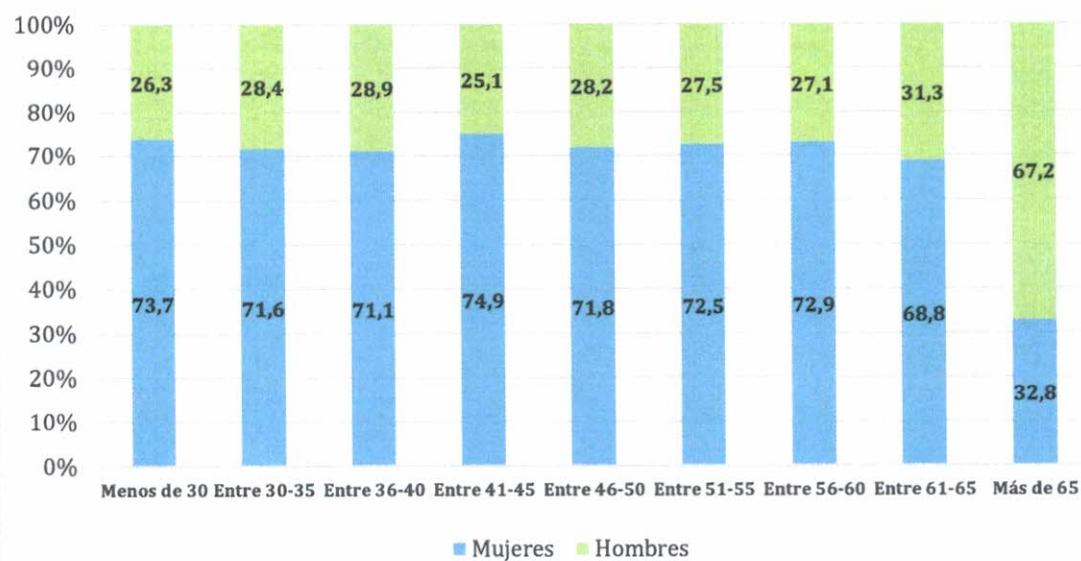
Del total de 7.119 empleadas y empleados del HCB, los estamentos de Mandos y Operativo incluye 7.091 personas (5.103 empleadas y 1.988 empleados), quienes representan el 99,6% del conjunto de la corporación. De estos dos estamentos, en los siguientes seis sub-apartados se atiende a la edad, los años de trabajo en la empresa, el

tipo de contrato, las categorías profesionales, los niveles jerárquicos, el tipo de jornada y las retribuciones. En cada caso, se mencionan los casos en que predomina uno u otro sexo, lo que permitirá valorar las des(igualdades) entre las mujeres y los hombres del HCB.

2.1.1. Edad (al 17/05/2021)

El análisis según la edad muestra el predominio de las mujeres en la mayoría de los intervalos de edad (Figura 2). La relación entre ellas y ellos sigue proporciones similares a la distribución general por sexo en el conjunto de la corporación, aunque ligeramente diferentes entre quienes tienen 61 y más años. La única diferencia en esta tendencia general se observa en la franja de edad comprendida entre 65 y más años, donde ellos predominan en relación con ellas.

Figura 2. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según edad (a fecha 17/05/2021)



Especificamente:

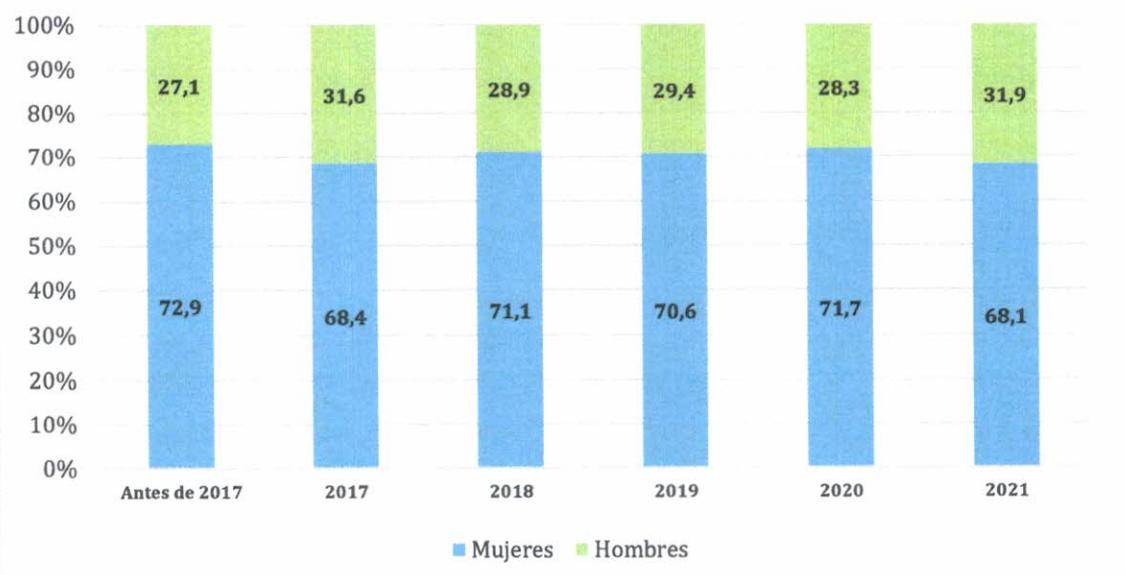
- Entre los/as empleados/as de edades comprendidas entre 61-65 años, el 31,3% son hombres (200) y el 65,6% restante son mujeres (440). Estas proporciones son diferentes a las observadas en los intervalos de edad anteriores, esto es, hasta los 60 años.

- De las 67 personas de la organización con más de 65 años, 45 son hombres y 22 mujeres, lo que en porcentajes equivaldría, respectivamente, al 67,2% y al 32,8%. He aquí la única franja de edad en que los hombres son mayoría con respecto a las mujeres.

2.1.2. Incorporación de los/as empleados/as y años de trabajo en la organización (al 17/05/2021)

Los porcentajes de hombres y mujeres del Hospital Clínic de Barcelona, según la fecha de su ingreso a la corporación, (Figura 3, *p*: 0,000) siguen en líneas generales la proporción general entre sexos:

Figura 3. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según el momento en que fueron dados de alta en la organización

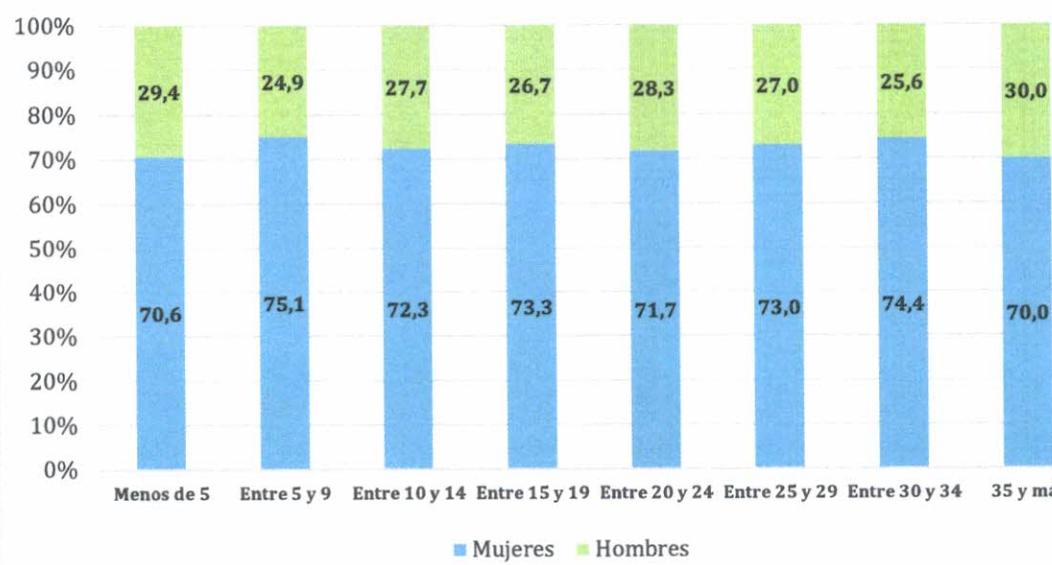


- En las altas con fecha *anterior a 2017* hay 3.208 mujeres (72,9%) y 1.193 hombres (27,1%), proporciones similares a las de los años 2018, 2019 y 2020.
- Tan sólo en los años 2017 y 2021 se observan ligeros cambios en la distribución entre sexos (con respecto a la tendencia general en la corporación); respectivamente: en 2017, 68,4%-31,6% (236 mujeres, 109 hombres); y en 2021, 68,1%-31,9% (261 mujeres, 122 hombres).

Como complemento a la fecha en que fueron de dados de alta en el Hospital Clínic de Barcelona sus empleados/as, se tienen los porcentajes de mujeres y hombres según los años de trabajo en la empresa —a fecha 17 de mayo de 2021—, en los que no se observan diferencias significativas (Figura 4; $p: 0,216$); en otras palabras, las proporciones entre mujeres y hombres se han mantenido constantes, reflejando porcentajes de la corporación en general. No obstante:

- Tan sólo en los intervalos de tiempo correspondientes a menos de 5 años y 35 años y más se acortan ligeramente las diferencias entre sexos. Así, entre quienes trabajan hace menos de un lustro en la organización hay un 70,6% de mujeres (2.101) y un 29,4% de hombres (877); asimismo, quienes llevan más de 35 años en el HCB hay un 70,0% de mujeres (266) y un 30,0% de hombres (114).

Figura 4. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según años de trabajo en la empresa (a fecha 17/05/2021)

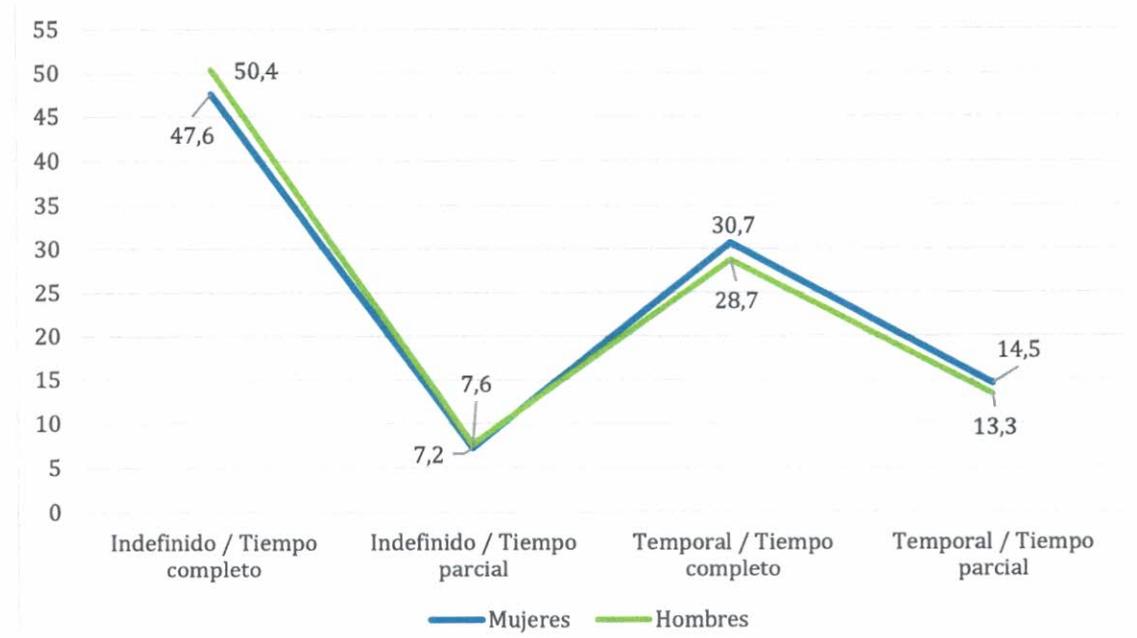


2.1.3. Tipo de contrato

Del total de 7.091 empleados/as del Hospital Clínic de Barcelona, 3.950 (equivalentes a un 55,70%) tiene un contrato indefinido; consecuentemente, 3.141 personas (que representan el 44,29% del personal de la empresa) tienen un contrato temporal — situación que obedece a las medidas excepcionales vinculadas a la pandemia por Covid, o bien a plazas cuya temporalidad se resolverá en pro de una contratación indefinida. En cualquier caso, la equiparación entre ambos sexos hace que no se observen diferencias significativas entre mujeres y hombres (Figura 5; $p: 0,113$). Específicamente:

- De los/as 3.430 empleados/as con *contrato indefinido a tiempo completo*, 2.428 (un 70,8%) son mujeres y 1.002 son hombres (un 29,2%). De las 520 personas con *contrato indefinido a tiempo parcial*, 369 son mujeres y 151 hombres (respectivamente, un 71,0% y un 29,0%).

Figura 5. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según tipo de contrato



- Entre los/as 2.136 empleados/as que tienen una *contratación temporal a tiempo completo*, hay 1.565 mujeres y 571 hombres (que representan el 73,3% y el 26,7% de

este grupo). Por lo que respecta a los/as 1.005 contratados/as temporalmente a tiempo parcial, 741 (73,7%) son mujeres y 264 hombres (26,3%).

2.1.4. Categorías profesionales

Los/as 7.091 empleados/as (estamentos Mandos y Operativo) del Hospital Clínic de Barcelona están distribuidos en 87 categorías profesionales (Tabla 1). De la distribución según sexo en las diferentes categorías pueden destacarse cinco situaciones entre mujeres y hombres: proporciones similares a las observadas en el conjunto de la corporación (esto es, donde alrededor de dos terceras partes son mujeres); categorías en que la proporción de mujeres con respecto a los hombres es mayor que la observada en el conjunto; casos en que las tendencias generales se invierten y los hombres son mayoría; categorías integradas exclusivamente por uno u otro sexo; y categorías en las que mujeres y hombres están equiparados.

Para más precisión:

- Las proporciones entre mujeres y hombres son semejantes a las observadas en el conjunto del Hospital Clínic de Barcelona (71,7% de mujeres, 28,3% de hombres) en las categorías:
 - G66 Fisioterapeuta (71,7% mujeres; 28,3% hombres), G83 Titulado/a Superior (71,8% mujeres; 28,2% hombres) y G61 Documentalista (71,4% mujeres; 28,6% hombres).
- Una presencia mayoritaria de mujeres, en este caso en proporciones superiores a las observadas en el conjunto de la corporación, se encuentran en la categorías:
 - G18 Técnico/a FP2 (75,8% mujeres; 24,2% hombres), siendo similares estas proporciones en el grupo G69 Dietista (75,0% mujeres; 25,0% hombres);
 - G87 Auxilio Sanitario Enfermería (85,0% mujeres; 15,0% hombres);
 - G75 Técnico/a Optometrista (84,6% mujeres; 15,4% hombres);
 - G10 Auxiliar administrativo/a y G44 Oficial/a técnico/a administrativo/a (en cada caso, 83,3% mujeres y 16,7% hombres);
 - G65 TCAI / Auxiliar enfermería (88,4% mujeres; 11,6% hombres);
 - G24 Oficial administrativo/a (85,1% mujeres; 14,9% hombres);

- G35 Enfermero/a (86,9% mujeres; 13,1% hombres); y
- G04 Limpiaor/a (91,7% mujeres; 8,3% hombres), porcentajes que prácticamente se reproducen en el G38 Asistente/a social (91,9% mujeres; 8,1% hombres).

Tabla 1. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según categorías profesionales

Categorías profesionales	Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%
C02. Mando Nivel 2	0	—	1	100,0
C03. Mando Nivel 3	1	100,0	0	—
C11. Técnico/a Nivel 1	0	—	1	100,0
C12. Técnico/a Nivel 2	1	100,0	0	—
C13. Técnico/a Nivel 3	5	50,0	5	50,0
C14. Técnico/a Nivel 4	1	25,0	3	75,0
C15. Técnico/a Nivel 5	0	—	1	100,0
C23. Responsable de Gestión 2	1	25,0	3	75,0
C24. Responsable de Gestión 1	2	28,6	5	71,4
C25. Responsable de Gestión Asistencial 1	1	100,0	0	—
C26. Responsable de Gestión Económica 1	4	44,4	5	55,6
C27. Responsable de Gestión Económica 2	1	100,0	0	—
C28. Resp. Técnico/a de Área 1	1	25,0	3	75,0
C29. Abogado/a	1	100,0	0	—
C32. Jefe/a de talleres	0	—	1	100,0
C33. Licenciado/a Superior	1	50,0	1	50,0
D09. Coordinador/a Económico/a	1	100,0	0	—
Administrativo/a				
G04. Limpiaor/a	155	91,7	14	8,3
G05. Peón	0	—	8	100,0
G06. Pinche cocina	10	21,3	37	78,7
G08. Ordenanza	0	—	1	100,0
G10. Auxiliar administrativo/a	175	83,3	35	16,7
G11. Auxiliar sanitario/a	37	11,8	276	88,2
G13. Ayudante de cocina	1	11,1	8	88,9
G14. Ayudante de oficio	7	36,8	12	63,2
G15. Vigilante jurado	0	—	3	100,0
G16. Cocinero/a 2	0	—	1	100,0
G18. Técnico/a FP2	380	75,8	121	24,2
G20. Cocinero/a 1	0	—	7	100,0
G21. Delineante	0	—	1	100,0
G23. Oficial 1 talleres	0	—	2	100,0
G24. Oficial administrativo/a	343	85,1	60	14,9
G26. Secretario/a	1	100,0	0	—
G28. Secretario/a técnica	5	100,0	0	—
G29. Jefe/a de equipo	2	7,1	26	92,9
G34. Sub-jefe/a cocina	0	—	2	100,0
G35. Enfermero/a	1.778	86,9	269	13,1
G36. Enfermero/a en Formación 1	9	100,0	0	—
G37. Enfermero/a en Formación 2	8	100,0	0	—
G38. Asistente/a social	34	91,9	3	8,1
G39. Matrona	33	100,0	0	—
G41. Podólogo/a	0	—	2	100,0
G44. Oficial/a técnico/a administrativo/a	110	83,3	22	16,7
G45. Jefe/a de cocina	0	—	2	100,0
G47. Jefe de negociado	2	100,0	0	—
G49. Supervisor/a	2	66,7	1	33,3
G61. Documentalista	5	71,4	2	28,6
G63. Licenciado/a superior	2	66,7	1	33,3

(*Tabla 1* continúa)

Tabla 1. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según categorías profesionales

Categorías profesionales	Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%
G65. TCAI / Auxiliar enfermería	838	88,4	110	11,6
G66. Fisioterapeuta	38	71,7	15	28,3
G69. Dietista	9	75,0	3	25,0
G71. Terapeuta Ocupacional	4	100,0	0	—
G72. Logopeda	2	100,0	0	—
G75. Técnico/a Optometrista	22	84,6	4	15,4
G78. Abogado/a	4	100,0	0	—
G79. Médico/a Prevención Riesgos Laborales	0	—	1	100,0
G80. Técnico/a Informático	12	21,1	45	78,9
G81. Adjunto/a	0	—	1	100,0
G82. Técnico/a Laboratorio	0	—	1	100,0
G83. Titulado/a Superior	89	71,8	35	28,2
G84. Educador/a Social	5	62,5	3	37,5
G85. Titulado/a Grado Medio	28	66,7	14	33,3
G87. Auxilio Sanitario Enfermería	68	85,0	12	15,0
G88. TCAF / Aux. Farm.	4	100,0	0	—
GAN. Oficial/a 2 almacén	0	—	4	100,0
GAO. Técnico/a asimilado	6	54,5	5	45,5
GAQ. Oficial/a 1 almacén	0	—	5	100,0
GAT. Oficial/a 1 carpintero/a	0	—	1	100,0
GAV. Oficial/a 1 electricista	0	—	3	100,0
GAY. Oficial/a 1 mantenimiento	0	—	31	100,0
GAZ. Oficial/a 1 mecánico/a	0	—	1	100,0
GBF. Peón hostelería	0	—	1	100,0
GBG. Técnico/a de audiovisuales	1	20,0	4	80,0
M01. Residente 1	52	58,4	37	41,6
M02. Residente 2	46	56,1	36	43,9
M03. Residente 3	41	53,2	36	46,8
M04. Residente 4	39	55,7	31	44,3
M05. Residente 5	11	57,9	8	42,1
M06. Especialista	290	58,8	203	41,2
M07. Especialista senior	134	62,0	82	38,0
M09. Consultor/a senior	40	27,8	104	72,2
M10. Especialista asist. urgencias	16	66,7	8	33,3
M12. Médico	1	50,0	1	50,0
M13. Consultor/a 1	117	53,7	101	46,3
M14. Consultor/a 2	54	38,6	86	61,4
M17. Auxilio Sanitario E	15	60,0	10	40,0
MAH. Adjunto	0	—	1	100,0

Nota. $p < 0,000$

- Otras 13 categorías en las que la proporción de mujeres es mayor que la de los hombres (aunque con valores inferiores a los del conjunto de la corporación) son las siguientes:
 - G49 Supervisor/a (66,7% mujeres; 33,3% hombres), proporciones que se repiten en las categorías G63 Licenciado/a superior, G85 Titulado/a Grado Medio y M10 Especialista asist. urgencias;
 - G84 Educador/a Social (62,5% mujeres; 37,5% hombres);
 - M07 Médico (62,0% mujeres; 38,0% hombres);

- M17. Auxilio Sanitario E (60,0% mujeres; 40,0% hombres);
 - M06 Especialista (58,8% mujeres; 41,2% hombres);
 - M01 Residente 1 (58,4% mujeres; 41,6% hombres);
 - M05 Residente 5 (57,9% mujeres; 42,1% hombres);
 - M02 Residente 2 (56,1% mujeres; 43,9% hombres);
 - M04 Residente 4 (55,7% mujeres; 44,3% hombres);
 - GAO Técnico/a asimilado (54,5% mujeres; 45,5% hombres);
 - M13 Consultor/a 1 (53,7% mujeres; 46,3% hombres), y
 - M03 Residente 3 (53,2% mujeres; 46,8% hombres).
- En cambio, los hombres son mayoría en relación a las mujeres en:
- C26 Resp. de Gestión Económica 1 (44,4% mujeres; 55,6% hombres);
 - M14 Consultor/a 2 (38,6% mujeres; 61,4% hombres);
 - G14 Ayudante de oficio (36,8% mujeres; 63,2% hombres);
 - M09 Consultor/a senior (27,8% mujeres; 72,2% hombres);
 - C14 Técnico/a Nivel 4 (25,0% mujeres; 75,0% hombres), proporciones que se repiten en las categorías C23 Responsable de Gestión 2 y C28 Resp. Técnico de Área 1;
 - C24 Responsable de Gestión 1 (28,6% mujeres; 71,4% hombres);
 - G06 Pinche cocina (21,3% mujeres; 78,7% hombres);
 - G80 Técnico/a Informático (21,1% mujeres; 78,9% hombres);
 - GBG Técnico/a de audiovisuales (20,0% mujeres; 80,0% hombres);
 - G11 Auxiliar sanitario/a (11,8% mujeres; 88,2% hombres);
 - G13 Ayudante de cocina (11,1% mujeres; 88,9% hombres); y
 - G29 Jefe/a de equipo (7,1% mujeres; 92,9% hombres).
- Se dan casos de categorías profesionales que integran exclusivamente uno u otro sexo:
- *Mujeres*, en 15 categorías: C03 Mando Nivel 3, C12 Técnico/a Nivel 2, C25 Resp. de Gestión Asistencial 1, C27 Resp. de Gestión Económica 2, C29 Abogado/a, D09 Coordinador/a Económico/a Administrativo/a, G26 Secretario/a, G28 Secretario/a técnica, G36 Enfermero/a en Formación 1, G37 Enfermero/a en Formación 2, G39 Matrona, G47 Jefe de negociado, G71 Terapeuta Ocupacional, G72 Logopeda, G78 Abogado/a y G88 TCAF / Aux. Farm.

- *Hombres*, en 25 categorías: C02 Mando Nivel 2, C11 Técnico/a Nivel 1, C15 Técnico/a Nivel 5, C32 Jefe de talleres, G05 Peón, G08 Ordenanza, G15 Vigilante jurado, G16 Cocinero/a 2, G20 Cocinero/a 1, G21 Delineante, G23 Oficial 1 talleres, G34 Sub-jefe/a cocina, G41 Podólogo/a, G45 Jefe/a de cocina, G79 Médico/a Prevención Riesgos Laborales, G81 Adjunto/a, G82 Técnico/a Laboratorio, GAN Oficial/a 2 almacén, GAQ Oficial/a 1 almacén, GAT Oficial/a 1 carpintero/a, GAV Oficial/a 1 electricista, GAY Oficial/a 1 mantenimiento, GAZ Oficial/a 1 mecánico/a, GBF Peón hostelería y MAH Adjunto.
- Mujeres y hombres están equiparados (50%-50%) en tres categorías:
 - C13 Técnico/a Nivel 3, C33 Licenciado/a Superior y M12 Médico.

2.1.5. *Tipos de jornada*

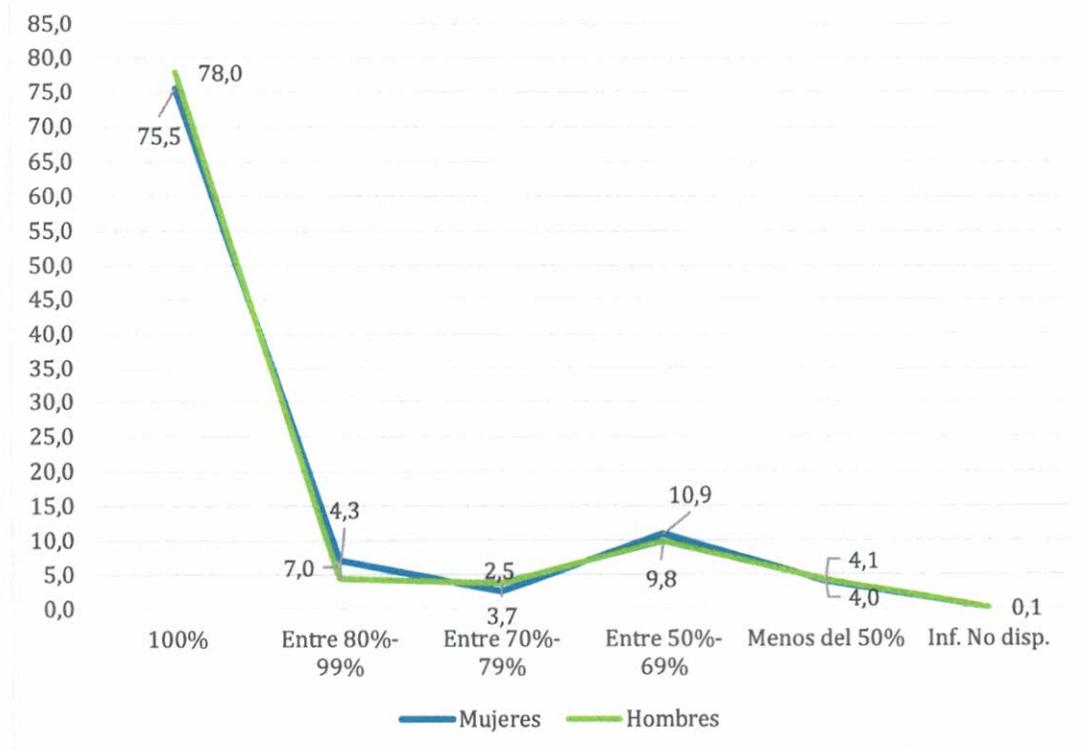
La jornada laboral de los/as empleados/as del Hospital Clínic de Barcelona suele ser en el 76,2% de los casos del 100,0%; la distribución del tipo de jornada según el sexo (Figura 6) permite observar que:

- La similitud de porcentajes entre empleadas y empleados en la práctica totalidad de estas categorías, demuestra la no existencia de diferencias significativas por lo que refiere a la jornada laboral trabajada.

Para más precisión:

- En el caso de las *mujeres*, el 75,5% (es decir, 3.852 empleadas) trabaja una jornada del 100%; un 7,0% (356), entre el 80%-99%; un 2,5% (128) el 70%-79% de la jornada laboral; y un 10,9% (556) entre 50%-69%. Por debajo del 50% de la jornada laboral, se observa el 4,0% de las mujeres (203 empleadas del total de las de la corporación).
- Por lo que se refiere a los *hombres*, el 78,0% (1.551 empleados) trabaja el 100% de la jornada; un 4,3% (86), entre el 80%-99%; un 3,7% (74) el 70%-79% de la jornada laboral; y un 9,8% (195), entre 50%-69%. Por debajo del 50% de la jornada laboral se observa el 4,1% de los hombres (81 empleados del total presentes en la corporación).

Figura 7. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según el tipo de jornada laboral



2.1.6. Retribuciones

En los niveles retributivos de las organizaciones suelen incidir diversos factores, de los cuales, en el caso del Hospital Clínic de Barcelona, se considera la adscripción a unas determinadas categorías profesionales. Con base en éstas, en los párrafos subsiguientes de describen los resultados del contraste de las medias de la retribución percibida según el sexo.

En síntesis, la información analizada reúne las siguientes características:

- En los casos en que aplica la reducción de jornada, se han hecho los ajustes necesarios para evitar distorsiones en los resultados.
- Las cantidades analizadas corresponden al salario.
- En cada categoría profesional, se ha tomado la media de las retribuciones y se le ha asignado el valor de 100; a partir de esta transformación, se han calculado el resto de percepciones de las personas pertenecientes a una misma categoría.

Hechas estas acotaciones, precisar que para cada fila de la Tabla 2 corresponde una determinada p ; este valor, como se describe al inicio de este informe, advertirá de diferencias significativas —en este caso, entre las retribuciones de mujeres y hombres— si es igual o menor a 0,050.

Tabla 2. Diferencias de retribución entre las mujeres y los hombres del Hospital Clínic de Barcelona según las categorías profesionales

Categorías profesionales	Mujeres			Hombres			p
	n	M	DT	n	M	DT	
C02. Mando Nivel 2	0	—	—	1	100,00	—	—
C03. Mando Nivel 3	1	100,00	—	0	—	—	—
C11. Técnico/a Nivel 1	0	—	—	1	100,00	—	—
C12. Técnico/a Nivel 2	1	100,00	—	0	—	—	—
C13. Técnico/a Nivel 3	5	100,42	0,00	5	99,57	1,89	0,374
C14. Técnico/a Nivel 4	1	102,76	—	3	100,35	3,00	0,559
C15. Técnico/a Nivel 5	0	—	—	1	100,00	—	—
C23. Responsable de Gestión 2	1	98,32	—	3	100,56	8,58	0,842
C24. Responsable de Gestión 1	2	98,90	3,74	5	100,44	4,33	0,681
C25. Resp. de Gestión Asistencial 1	1	100,00	—	0	—	—	—
C26. Resp. de Gestión Económica 1	4	98,28	5,82	5	101,37	1,00	0,367
C27. Resp. de Gestión Económica 2	1	100,00	—	0	—	—	—
C28. Resp. Técnico de Área 1	1	97,41	—	3	100,86	5,38	0,634
C29. Abogado/a	1	100,00	—	0	—	—	—
C32. Jefe de talleres	0	—	—	1	100,00	—	—
C33. Licenciado/a Superior	1	87,63	—	1	112,37	—	—
D09. Coordinador/a Económico/a	1	100,00	—	0	—	—	—
Administrativo/a							
G04. Limiador/a	155	100,00	0,02	14	100,00	0,01	0,980
G05. Peón	0	—	—	8	100,00	0,00	—
G06. Pinche cocina	10	100,00	0,00	37	99,99	0,02	0,594
G08. Ordenanza	0	—	—	1	100,00	—	—
G10. Auxiliar administrativo/a	175	99,98	3,10	35	100,06	0,01	0,885
G11. Auxiliar sanitario/a	37	99,98	0,01	276	100,00	0,17	0,517
G13. Ayudante de cocina	1	100,01	—	8	100,00	0,02	0,749
G14. Ayudante de oficio	7	99,99	0,01	12	100,00	0,02	0,115
G15. Vigilante jurado	0	—	—	3	100,00	0,03	—
G16. Cocinero/a 2	0	—	—	1	100,00	—	—
G18. Técnico/a FP2	380	100,28	4,67	121	99,75	2,31	0,235
G20. Cocinero/a 1	0	—	—	7	100,00	0,00	—
G21. Delineante	0	—	—	1	100,00	—	—
G23. Oficial 1 talleres	0	—	—	2	100,00	0,00	—
G24. Oficial administrativo/a	343	100,00	0,77	60	100,00	0,86	0,987
G26. Secretario/a	1	100,00	—	0	—	—	—
G28. Secretario/a técnica	5	100,00	0,00	0	—	—	—
G29. Jefe/a de equipo	2	100,00	0,00	26	100,00	0,01	0,697
G34. Sub-jefe/a cocina	0	—	—	2	100,00	0,00	—
G35. Enfermero/a	1.778	100,01	1,38	269	99,90	2,16	0,446
G36. Enfermero/a en Formación 1	9	100,00	0,00	0	—	—	—
G37. Enfermero/a en Formación 2	8	100,00	0,00	0	—	—	—
G38. Asistente/a social	34	99,99	0,02	3	99,99	0,00	0,599
G39. Matrona	33	99,99	2,91	0	—	—	—
G41. Podólogo/a	0	—	—	2	100,00	0,00	—
G44. Oficial/a técnico/a administrativo/a	110	100,04	0,01	22	99,81	1,06	0,341
G45. Jefe/a de cocina	0	—	—	2	100,00	0,00	—
G47. Jefe de negociado	2	100,00	0,00	0	—	—	—
G49. Supervisor/a	2	99,98	0,00	1	100,04	—	—

(*Tabla 2* continúa)

Tabla 2. Diferencias de retribución entre las mujeres y los hombres del Hospital Clínic de Barcelona según las categorías profesionales

Categorías profesionales	Mujeres			Hombres			<i>p</i>
	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>DT</i>	
G61. Documentalista	5	100,00	0,00	2	100,00	0,00	—
G63. Licenciado/a superior	2	94,76	4,27	1	110,47	—	0,205
G65. TCAI / Auxiliar enfermería	838	99,98	1,20	110	100,06	0,02	0,539
G66. Fisioterapeuta	38	86,68	3,64	15	87,36	0,01	0,470
G69. Dietista	9	101,39	0,00	3	95,84	9,60	0,423
G71. Terapeuta Ocupacional	4	99,99	0,03	0	—	—	—
G72. Logopeda	2	100,00	0,02	0	—	—	—
G75. Técnico/a Optometrista	22	100,05	1,50	4	99,74	0,02	0,689
G78. Abogado/a	1	100,00	—	0	—	—	—
G79. Médico/a Prevención Riesgos Laborales	0	—	—	1	100,00	—	—
G80. Técnico/a Informático	12	103,50	7,94	45	99,06	13,44	0,280
G81. Adjunto/a	0	—	—	1	100,00	—	—
G82. Técnico/a Laboratorio	0	—	—	1	100,00	—	—
G83. Titulado/a Superior	89	100,81	13,83	35	97,93	12,57	0,287
G84. Educador/a Social	5	100,00	0,03	3	99,99	0,02	0,624
G85. Titulado/a Grado Medio	28	99,79	19,72	14	100,41	12,13	0,914
G87. Auxilio Sanitario Enfermería	68	99,71	2,42	12	100,02	2,87	0,733
G88. TCAF / Aux. Farm.	4	100,04	0,04	0	—	—	—
GAN. Oficial/a 2 almacén	0	—	—	4	100,00	—	—
GAO. Técnico/a asimilado	6	99,99	0,02	5	100,01	0,02	0,432
GAQ. Oficial/a 1 almacén	0	—	—	5	100,00	—	—
GAT. Oficial/a 1 carpintero/a	0	—	—	1	100,00	—	—
GAV. Oficial/a 1 electricista	0	—	—	3	100,00	—	—
GAY. Oficial/a 1 mantenimiento	0	—	—	31	100,00	—	—
GAZ. Oficial/a 1 mecánico/a	0	—	—	1	100,00	—	—
GBF. Peón hostelería	0	—	—	1	100,00	—	—
GBG. Técnico/a de audiovisuales	1	100,01	—	4	100,01	0,03	0,901
M01. Residente 1	52	99,94	0,00	37	100,08	0,86	0,324
M02. Residente 2	46	99,94	0,00	36	100,08	0,84	0,324
M03. Residente 3	41	100,00	0,00	36	100,00	0,00	—
M04. Residente 4	39	100,00	0,00	31	100,00	0,00	—
M05. Residente 5	11	100,00	0,00	8	100,00	0,00	—
M06. Especialista	290	99,99	0,02	203	99,99	0,02	0,293
M07. Especialista senior	134	99,99	0,33	82	100,02	0,00	0,434
M09. Consultor/a senior	40	99,99	0,01	104	99,99	0,01	0,776
M10. Especialista asist. urgencias	16	100,00	0,03	8	100,01	0,03	0,680
M12. Médico	1	85,64	—	1	114,36	—	—
M13. Consultor/a 1	117	100,12	0,034	101	99,85	4,51	0,548
M14. Consultor/a 2	54	99,90	0,00	86	100,07	1,53	0,420
M17. Auxilio Sanitario E	15	99,12	5,76	10	99,51	1,40	0,839
MAH. Adjunto	1	100,00	—	0	—	—	—

Nota. Retribución de base 100 (valor éste asignado a la media de los ingresos en cada grupo profesional). *n*, número de personas. *M*, media aritmética o promedio. *DT*, desviación típica. *p*, nivel de significación vinculado al cálculo de la prueba *t* de diferencia entre las medias de las retribuciones entre mujeres y hombres.

El análisis realizado de las retribuciones del Hospital Clínic de Barcelona, según el sexo y las categorías profesionales de sus empleados/as, no señala diferencias significativas en la práctica totalidad de las 87 categorías profesionales consideradas (Tabla 3); es decir, si una misma categoría profesional está ocupada por mujeres y por hombres, ellos

no devengan más salario que ellas. Hecha esta afirmación, tan solo una de las 87 categorías requiere una puntualización:

- En la categoría M12 Médico (ambas bajo el convenio General), hay dos personas cuyas diferencias de salario son significativas, pero ello obedece a que una forma parte de los Mandos y otra al nivel Operativo, lo que justifica esta diferencia.

2.2. Estamento relativo a la Dirección

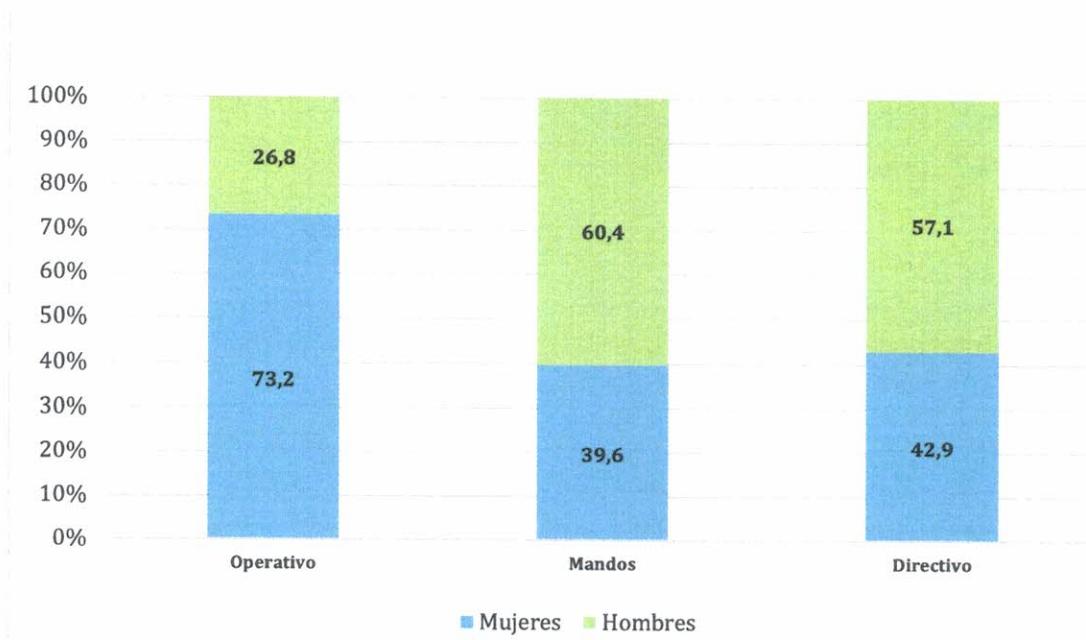
Este estamento incluye 28 personas (12 mujeres y 16 hombres), quienes representan el 0,4% del conjunto de la corporación. En los siguientes cuatro sub-apartados se consideran las variables de niveles jerárquicos, edad, años de trabajo en la corporación y categorías profesionales de las/os directivas/os. A diferencia de los estamentos de Mandos / Operativo, no se diferencian hombres y mujeres según contrato o jornada, dado que en la totalidad del estamento Directivo, se observan contratos indefinidos y dedicación del 100% (o cercanas a ésta).

2.2.1. Comparación entre niveles jerárquicos

El análisis de los niveles Operativo (6.826 personas) que forman la base de la organización; Mandos (265 responsables); y Directivo (28 integrantes de la gerencia de la corporación) según el sexo revela diferencias significativas ($p: 0,001$) que se representan en la Figura 8 de la página siguiente. En este gráfico se observa que:

- De las 6.826 personas que integran el nivel Operativo, 1.828 son mujeres y 4.998 son hombres. Las proporciones de ambos sexos (respectivamente, 73,2% y 26,8%) son muy similares a las del conjunto de la corporación.
- En las/os 265 integrantes de los Mandos se observa una distribución en la predominan los hombres (160, quienes representan un 60,4%) por sobre las mujeres (105, o lo que es lo mismo, un 39,6%).
- El grupo de 28 personas que pertenecen al nivel Directivo lo forman 12 mujeres (42,9%) y 16 hombres (57,1%), situación muy cercana a la paridad entre ellas y ellos.

Figura 8. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según niveles jerárquicos



Así las cosas, la distribución de porcentajes entre hombres y mujeres según los niveles jerárquicos de la corporación muestra que a medida que el dicho nivel es mayor, se invierte la tendencia que caracteriza a la corporación (es decir, dos terceras partes de mujeres y una de hombres).

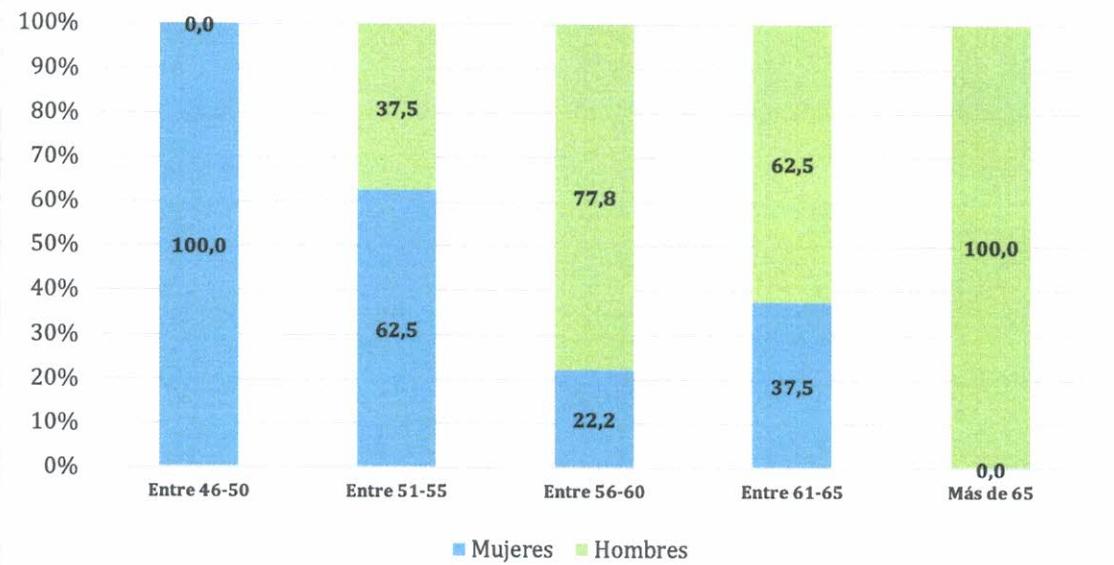
Dicho de otro modo: con independencia de las proporciones de ellas y ellos en el conjunto del HCB, en los niveles de Mandos y Directivo se observa una tendencia hacia lo paritario.

2.2.2. Edad de los/as Directivas/os (al 17/05/2021)

El análisis según la edad pone de manifiesto la no existencia de relaciones significativas en la edad de Directivas y Directivos ($p = 0,175$), esto es, no hay un tratamiento preferencial en quien dirige por el hecho de pertenecer a uno u otro sexo o tener una edad determinada (Figura 9). Se observa, pues, que:

- Entre las/os directivas/os de edades comprendidas entre 51-55 años, el 62,5% son mujeres (5) y el 37,5% restante son hombres (3). Estas proporciones se invierten en la franja de edad correspondiente a los 61-65 años.
- De las/os directivas/os entre 56-60 años, 22,5% son mujeres (2) y el 77,8% (7) son hombres.
- La única persona entre 46-50 años que ocupa un cargo directivo es mujer; caso contrario se observa en la franja de edad de 65 y más años (quien ostenta un cargo directivo es hombre). Este contraste resulta revelador en términos de paridad, ya que una mujer joven está ocupando cargos directivos en la corporación.

Figura 9. Porcentaje de directivas/os del Hospital Clínic de Barcelona según edad (a fecha 17/05/2021)

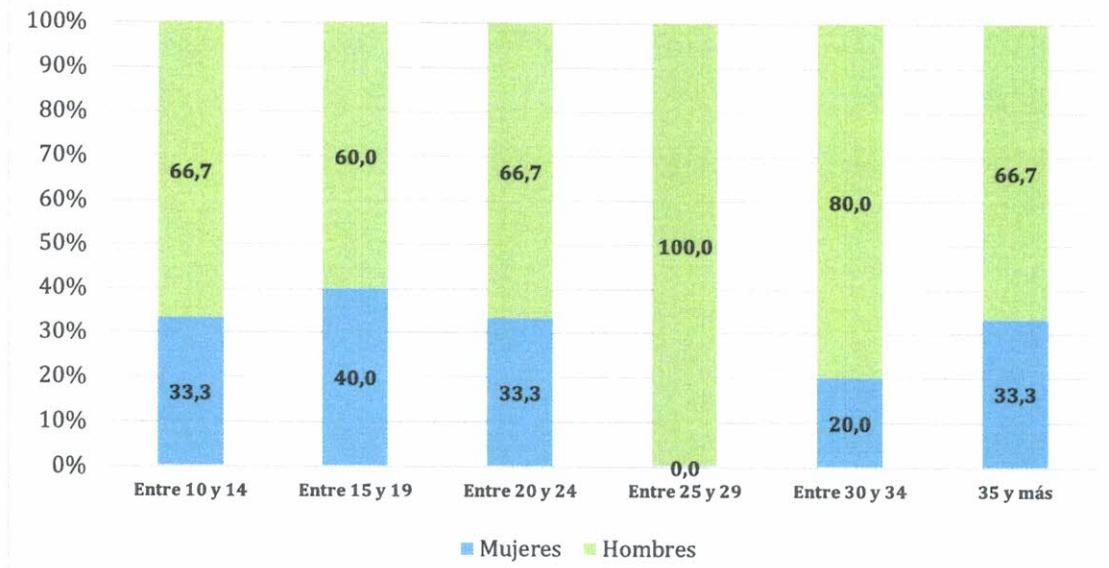


2.2.3. Años de trabajo en la organización de las/os directivas/os (al 17/05/2021)

Los porcentajes de directivas/o según los años de trabajo en la empresa —a fecha 17 de mayo de 2021—, muestran diferencias que no son significativas (Figura 10; $p: 0,924$), lo que corrobora una tendencia apuntada al comentar la edad de quienes integran este estamento, en este caso: los años de trabajo en la empresa —o ser de uno u otro sexo— no explican el formar parte del estamento directivo; dicho de otro modo, toda mujer o

todo hombre que tenga los méritos para ejercer un cargo directivo en la corporación tendrá la oportunidad de hacerlo.

Figura 10. Porcentaje de directivas/os del Hospital Clínic de Barcelona según años de trabajo en la empresa (a fecha 17/05/2021)



2.2.4. Categorías profesionales de las directivas/os

Los/as 28 directivos/as del Hospital Clínic de Barcelona están distribuidos en 7 categorías profesionales (Tabla 4), en alguna de las cuales sólo hay un/a único/a ocupante dado que así lo establece la propia estructura de la corporación; por ejemplo, los cargos de D02 Director/a de Recursos Humanos o D05 Director/a de Programas están destinados a un/a ocupante. Específicamente, la distribución según sexo en las diferentes categorías se caracteriza por:

- Una mujer como única ocupante de la categoría D02 Director/a de Recursos Humanos, siendo también mujeres todas las directivas (6) cuya categoría corresponde a G83 Titulado/a Superior;
- El predominio de los hombres (78,6%) con respecto a las mujeres (21,4%) en el caso de los directivos pertenecientes a la categoría M09 Consultor/a senior;

- La presencia exclusiva de hombres entre los directivos cuyas categorías son D05 Director/a de Programas, D11 Director/a y D15 Director/a de Infraestructuras; y
- La equiparación entre mujeres y hombres en el caso de la categoría M14. Consultor/a 2.

Tabla 3. Porcentaje de mujeres y hombres del Hospital Clínic de Barcelona según categorías profesionales del estamento directivo

Categorías profesionales	Mujeres		Hombres	
	n	%	n	%
D02. Director/a de Recursos Humanos	1	100,0	0	—
D05. Director/a de Programas	0	—	1	100,0
D11. Director/a	0	—	1	100,0
D15. Director/a de Infraestructuras	0	—	1	100,0
G83. Titulado/a Superior	6	100,0	0	—
M09. Consultor/a senior	3	21,4	11	78,6
M14. Consultor/a 2	2	50,0	2	50,0

Nota. p: 0,027

Esta distribución no aminora la ya mencionada paridad entre mujeres y hombres en el estamento de dirección, donde de las 28 personas que forman este estamento 12 son mujeres.

3. CONCLUSIONES. *Hacia la igualdad efectiva entre las mujeres y los hombres del Hospital Clínic de Barcelona*

Los análisis de datos, que han permitido ofrecer el DIAGNÓSTICO con respecto a la situación de mujeres y hombres en el Hospital Clínic de Barcelona, pueden sintetizarse en dos aspectos: la incorporación en la organización y la situación laboral de sus empleados/as.

Incorporación en la organización. El ingreso de mujeres y hombres en el HCB muestra una tendencia según la cual ellas constituyen, aproximadamente, dos terceras partes del total de empleados/as. Estas proporciones se han mantenido estables a lo largo del tiempo y se observan en varias de las variables analizadas.

Situación laboral de los/as empleados/as. Dentro de la corporación no se observan, en líneas generales, desigualdades entre mujeres y hombres: ni con respecto al tipo de contrato con el HCB ni con el salario base devengado o el tipo de jornada laboral trabajada. Por lo que se refiere a las diferencias en la jerarquía profesional, a nivel operativo las proporciones entre ellos y ellas son similares en el conjunto de la corporación; en cambio, en el caso de los mandos y dirección la tendencia es hacia la equiparación entre mujeres y hombres.

A la luz de estos indicadores de desarrollo profesional, cabe pensar que los casos en que se han observado diferencias entre empleadas y empleados, tienen tanto un fundamento en la tradición del propio ámbito de la salud en que se inscribe el HCB, como también posibilidades de ser corregidas en etapas venideras de la corporación.

4. FICHA TÉCNICA

Universo: 7.119 empleadas y empleados del Hospital Clínic de Barcelona a fecha 17/05/2021.

Muestra: ídem anterior.

Suministro de la información: Hospital Clínic de Barcelona

Análisis estadístico: José Vicente Pestana y Nuria Codina

Soporte en el análisis de la Información: Programas informáticos Microsoft Excel y la versión 27 del SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*).

Informe contractació 2021

TOTAL MUJERES	Categoría	EVENTUAL T.C.	EVENTUAL T.P.	INDEF. T.C.	INDEF. T.P.	INTER. POR COB. T.C.	INTER. POR COB. T.P.	SUST. T.C.	SUST. T.P.	MIR/LIR/ EIR T.C.	MIR/LIR/ EIR T.P.	OBRAO SERV. T.C.	OBRAO SERV. T.P.	RELEVO T.C.	RELEVO T.P.	Total general
19	Asistente social			2	1	1	2							38		38
38	Auxiliar Sanitari E															
31	Auxiliar Sanitari Inf															
236	Auxiliar admítvo./a	83	98	5	3	34	36	553	139			13	18			31
31	Auxiliar sanitario/a	15	8			2	2	258	26			17	14			982
2	Ayudante de cocina									27	10					311
11	Ayudante de oficio	4	3			1	1	15	2			1				37
10	Consultor/a 1		10													27
1	Consultor/a 2		1													10
8	Dietista		1			2				72	1					1
1	Documentalista			1												76
3	Educador/a Social									1	1					1
10	Enf.Form.1											2	1			5
799	Enfermero/a	381	71	145	19	142	55	1445	149			43	11			10
257	Especialista	37	22	55	19	64	37	114	54			20	33	1	4	2473
110	Especialista assist. urgencias	1599				3		10				10				460
17	Especialista senior			14	3	1										1622
21	Fisioterapeuta	2	2	1	4	1	4	80	35			5	1			18
62	Limpiaor/a	28	10			5	1	247	13							135
2	Logopeda				1							1				304
30	Matrona	5	4			10	1	156	12			1				2
3	Médico asistencial urgencias	1										2				189
80	Oficial/a administrativo/a	1		34	9	22	4					11				3
15	Oficial/a Técnico/a aditivo.	1		10		2		1				4				109
5	Ordenanza						4				11					18
2	Peón								6							15
2	Pinche cocina					1			50	5						6
1	Podólogo/a								1							56
52	Residente 1											52				1
4	TCAF/Aux.Farm.															52
425	TCAF/Aux.Inf.	311	64	56	13	30	22	1458	229			67	17	2		4
178	Técnico/a FP2	18	18	4		20	8	1128	169			23	11			2269
4	Técnico/a Informático				4											1399
13	Técnico/a Optometrista			4	1	1		1	19	74						4
1	Terapeuta Ocupacional								2							100
11	Titulado/a Grado Medio				12											2
32	Titulado/a Superior			1	1	9	7					9	3			12
1	Titulat/ada										1					33
2528	TOTAL CIOS MUJERES	2487	301	373	73	348	178	5862	945	62	267	111	15	4	11026	

Informe contractació 2021

TOTAL MUJERES	Categoría	EVENTUAL T.C.	EVENTUAL T.P.	INDEF. T.C.	INDEF. T.P.	INTER. POR COB. T.C.	INTER. POR COB. T.P.	INTER. POR SUST. T.C.	INTER. POR SUST. T.P.	MIR/LLUR/ EIR T.C.	MIR/LLUR/ EIR T.P.	OBRAS O SERV. T.C.	OBRAS O SERV. T.P.	RELEVO T.C.	RELEVO T.P.	Total general
OTRAL HOMBRE	Categoría	VENTUAL T.C.	VENTUAL T.P.	INDEF. T.C.	INDEF. T.P.	INTER. POR COB. R.	INTER. POR COB. R.	INTER. POR COB. R.	INTER. POR COB. R.	SUST. R/LLUR/EIR	SUST. R/LLUR/EIR	BRA O SERV. BRA O SERV.	BRA O SERV. BRA O SERV.	TELEVO T.C.	TELEVO T.P.	Total general
1	Asistente social									1	1	13	13	1	1	1
14	Auxiliar Sanitari E											2	2	3	3	5
5	Auxiliar Sanitari Inf			26	24	9	9	243	58			5	4	4	4	378
67	Auxiliar admivo./a	77	32	7	1	19	9	1521	183			2	2	1	1	1852
149	Auxiliar sanitario/a															101
4	Ayudante de cocina											99	2			23
4	Ayudante de oficio			2	1							19	1			1
1	Consultor senior				1											19
18	Consultor/a 1					13	5	1								2
2	Consultor/a 2					2										2
2	Dietista											37	2			39
1	Educador/a Social			1												1
165	Enfermero/a	65	22	28	8	25	13	288	31	9	9	5	3	5	3	497
168	Especialista	23	5	33	17	51	18	128	22			17	14	1	2	331
73	Especialista asist. urgencias	1291				2			3			3				1299
5	Especialista senior			2	2	1										5
15	Fisioterapeuta	3		1		2										164
2	Jefe/a de equipo			1												2
16	Limpiajor/a	5	4			1						62	2			74
1	Logopeda					1										1
1	Médico	1														1
1	Médico Prevención Riesgos Labor.											1				1
1	Oficial/a 1 electricista											8				11
6	Oficial/a 1 mantenimiento					2										1
1	Oficial/a 2 almacén															1
14	Oficial/a administrativo/a	1	1	3	1	3	1					4		1		17
1	Oficial/a Técnico/a aditvo.					1										1
4	Ordenanza															8
12	Peón			3	1							71	2			77
18	Pinchococina			1		1						287	36	1		326
41	Residente 1											41				41
109	TCAI/Aux. Enf.	77	14	30	1	5	4	246	25	12	4	1				419
2	Técnico/a de audiovisuales	5	4		1	3		5				2				2
54	Técnico/a FP2				10							91	7	3		619
10	Técnico/a Informático															12
1	Técnico/a Optometrista			1		6	1					4				1
8	Titulado/a Grado Medio	1	1	13	1	3	1					2				12
24	Titulado/a Superior			1		1						3	1			28
3	Titulat/aia			1		1						1				3
1024	TOTAL CTOS HOMBRES	1577	110	154	40	134	62	3614	41	86	39	7	2	2	6390	17416

3552	TOTAL CTOS HOMBRES Y MUJERES	4064	4111	527	113	482	240	9476	1469	103	353	150	22	6	
------	------------------------------	------	------	-----	-----	-----	-----	------	------	-----	-----	-----	----	---	--

Informe convocatòries resoltres 2021

Categoria	Sol·licitants		Seleccions/des				Total seleccionats
	% Dones	% Homes	Total sol·licituds	% Dones	% Homes		
Infermer/a	85%	15%	482	81%	19%		48
TCA	92%	8%	169	100%			18
Nutricionista	62%	38%	8	100%			1
Fisioterapeuta	50%	50%	22	66%	34%		3
Llevador/a	100%		18	100%			1
Educador/a Social	50%	50%	2		100%		1
Logopeda	100%		2	100%			1
Optometrista	89%	11%	9	83%	17%		6
Aux. Sanitaris	15%	85%	39		100%		2
Netejadora/a	100%		9	100%			5
Cuiner/a		100%	1		100%		1
Marmitó	28%	72%	7		100%		3
Official manteniment		100%	3		100%		3
Auxiliar administratiu/ves	86%	14%	72	93%	7%		28
Titulat/ada Superior	75%	25%	12	43%	57%		7
Especialista	58%	42%	254	78%	22%		50
Especialista Senior	58%	42%	7	50%	50%		2
Especialista Assistencial d'Urgències	62%	38%	13	50%	50%		2
Consultor 2	0%	100%	1	0%	100%		1

Formació avançada 2021

Pel que fa a Formació Avançada, el 2021 es va concedir l'ajut a 10 persones, totes elles dones, és a dir, 100% dones i 0% homes.

Val a dir que cap home va sol·licitar l'ajut i que es van concedir tots els ajuts sol·licitats a excepció d'un perquè no complia amb el reglament.

Els ajuts atorgats corresponen als següents Instituts:

Institut
ICN
ÀREA QUIRÚRGICA
ÀREA QUIRÚRGICA
ICN
ÀREA QUIRÚRGICA
ÀREA QUIRÚRGICA
ÀREA QUIRÚRGICA
ICGON
ICMiD
ICCV

Informe mesures conciliació 1

AÑO 2021	Categoría profesional	GUARDIA LEGAL	Guardia Legal Enf/Grave menor	Guardia Legal por familiar	Guardia Legal por menor	Total
Femenino	Auxiliar admvtvo./a				2	2
	Consultor/a 1		1		1	2
	Educador/a Social			1	1	1
	Enfermero/a	1	4	52	57	57
	Especialista			5	5	5
	Especialista senior			2	2	2
	Fisioterapeuta			2	2	2
	Matrona		1	2	2	3
	Oficial/a administrativo/a			10	10	10
	TCAI/Aux.Enf.	1	1	21	21	23
	Técnico/a de audiovisuales			1	1	1
	Técnico/a FP2	2	1	13	13	16
	Titulado/a Grado Medio	1			1	1
	Titulado/a Superior			3	3	3
Total Femenino	5	8	115	128		
Masculino	Auxiliar sanitario/a			6	6	6
	Enfermero/a		2	4	4	6
	Especialista senior			3	3	3
	Oficial/a administrativo/a			1	1	1
	TCAI/Aux.Enf.			1	1	1
Total Masculino		2	15	17		
Total		5	10	130	145	

Informe mesures conciliació 2

AÑO 2021

CATEGORÍA	ACUMULACIÓN	Baja maternal	Boda propia	Cuidado familiar	Excedencia hija	Excedencia cuidado	Excedencia Especial sin sueldo AP/CDM	Excedencia voluntaria	Paternidad	Permiso sin sueldo	Total
Abogado/a	Lactancia							1		2	1
Asistente social										2	2
Auxiliar admivo./a		4	1							5	5
Auxiliar sanitario/a								2			2
Ayudante de oficio		1								1	1
Consultor senior				1						1	1
Consultor/a 1		2	5	1		6				14	14
Consultor/a 2		1								1	1
Dietista		1								1	1
Documentalista		1								1	1
Enfermero/a		5	52	20	6	22		33		57	195
Especialista		4	17	7	4	9				41	41
Especialista senior		1	10	1	1	7				20	20
Fisioterapeuta		2	3	1		1			2	9	9
Matrona		3	1			3				9	9
Oficial/a administrativo/a		3	2	1	4			2		16	26
Oficial/a Técnico/a adtvo.				2		1		1	1	5	5
Ordenanza			1							1	1
Residente 1		1								1	1
Residente 2			1							1	1
Residente 3		2								2	2
Resp. de Gestión Económica 1										1	1
TCA/Aux. Enf.		7	16	9	3	5		7		25	72
Técnico/a FP2		9	1	1	7			5		19	42
Técnico/a Informático		1		1					1	3	3
Técnico/a Optometrista		1		1		1				4	4
Terapeuta Ocupacional								1		1	1
Titulado/a Grado Medio		1						2		1	2
Titulado/a Superior		5	1		1			5		1	4
Femenino	23	132	54	14	49	22	59	0	126	479	
Auxiliar admivo./a					1	2		4	2	4	13
Auxiliar sanitario/a								1		1	1
Ayudante de oficio								2		3	3
Consultor senior					1	2			1	7	7
Consultor/a 1		3			1	2				2	2
Consultor/a 2		1			1			1		1	1
Educador/a Social					1			4	14	1	25
Enfermero/a		1		4				9		24	24
Especialista		1		2				2		5	5
Especialista senior		2						1	2	2	2
Fisioterapeuta									1	1	1
Jefe/a de cocina									1	1	1
Limiador/a									1		1

Informe mesures conciliació 2

CATEGORIA	ABSENTISMO						Paternidad	Permito sin sueldo	Total
	Acumulación Lactancia	Baja maternal	Boda propia	Excedencia Cuidado familiar	Excedencia cuidado hijo	Excedencia Especial sin sueldo APCDM			
Oficial/a 1 electricista		1			1			1	1
Oficial/a 1 mantenimiento		1	3					1	2
Oficial/a administrativo/a		1						1	1
Pincle cocina		1							1
Residente 3		1							1
Residente 4		1						2	2
Residente 5		1						1	3
TCA/Aux. Enf.		2						1	2
Técnico/a FP2				2				1	3
Técnico/a Informático		2						1	2
Titulado/a Grado Medio		1						1	1
Titulado/a Superior		1						1	1
Masculino	4	1	25	1	7	18	17	43	925
Total	27	133	79	15	56	40	76	43	604

Permís individual formació (PIF's) 2021

	Sol·licituds PIF's Aprovats (octubre 2020)	Sol·licituds PIF's Denegats (octubre 2020)
Dones (57)	82%	66%
Homes (13)	18%	33%

	Sol·licituds PIF's Aprovats (maig 2021)	Sol·licituds PIF's Denegats (maig 2021)
Dones (44)	77%	86%
Homes (13)	23%	14%

Total 2022 (octubre)	Sol·licituds PIF's Aprovats 2022	Sol·licituds PIF's Denegats 2022
Dones (90)	85%	64%
Homes (16)	15%	36%

PERCENTATGES SPP Campanya 2020 en perspectiva de Gènere

	Assolit	NO assolit	Total general
Femenino	283	43	326
Masculino	59	4	63
Total general	342	47	389

	Nº Professionals	%
Femenino	326	83,80%
Masculino	63	16,20%
Total general	389	100%

	Nº Professionals	%
Assolit	342	87,92%
No Assolit	47	12,08%
Total general	389	100%

	Gènere Femení	%
Assolit	283	86,81%
No Assolit	43	13,19%
Total general	326	100%

	Gènere Masculí	%
Assolit	59	93,65%
No Assolit	4	6,35%
Total general	63	100%

Nº PROFESSIONALS SPP 2020 EN PERSPECTIVA DE GÉNERE

Diplomats Sanitaris Tit. Univ. Sanitaris	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	133	6
Homes	17	0

Tècnics/ques Cures Auxiliars Infermeria TCAI	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	32	9
Homes	3	0

Titulats/ades no assistencial	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	20	13
Homes	3	1

Tècnics/ques Superiors Sanitaris	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	37	14
Homes	3	2

Auxiliars Sanitaris	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	0	0
Homes	8	1

Personal Administratiu	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	50	1
Homes	13	0

Personal d'oficis i serveis	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	1	0
Homes	10	0

Personal de Suport	Sol·licituds assolides	Sol·licituds No assolides
Dones	10	0
Homes	2	0

		Nivell	Femenino	Masculino	Nº Persones	% Dones	% Homes
Tècnics/ques Cures Auxiliars Infermeria TCAI	Assolit	N1	9	2	11	82%	18%
		N2	10	1	11	91%	9%
		N3	13	0	13	100%	0%
	Total Assolit	32	3	35	91,43%	8,57%	
	No assolit	N1	3	0	3	100%	0%
		N2	3	0	3	100%	0%
		N3	3	0	3	100%	0%
	Total No assolit	9	0	9	100%	0%	
	TOTAL SOL·LICITUDS			44			
Auxiliars Sanitaris	Assolit	N1	0	4	4	0%	100%
		N2	0	4	4	0%	100%
	Total Assolit	0	8	8	0%	100%	
	No assolit	N1	0	0	0	0%	0%
		N2	0	1	1	0%	100%
	Total No assolit	0	1	1	0,00%	100,00%	
	TOTAL SOL·LICITUDS			9			
Diplomats Sanitaris Tit. Univ. Sanitaris	Assolit	N1	53	7	60	88%	12%
		N2	23	5	28	82%	18%
		N3	39	2	41	95%	5%
		N4	16	3	19	84%	16%
		N5	2	0	2	100%	0%
	Total Assolit	133	17	150	88,67%	11,33%	
	No assolit	N1	2	0	2	100%	0%
		N2	1	0	1	100%	0%
		N3	2	0	2	100%	0%
		N4	1	0	1	100%	0%
		N5	0	0	0	0%	0%
	Total No assolit	6	0	6	100,00%	0,00%	
	TOTAL SOL·LICITUDS			156			
Personal Administratiu	Assolit	N1	2	0	2	100%	0%
		N2	15	6	21	71%	29%
		N3	33	7	40	83%	18%
	Total Assolit	50	13	63	79,37%	20,63%	
	No assolit	N1	0	0	0	0%	0%
		N2	0	0	0	0%	0%
		N3	1	0	1	100%	0%
	Total No assolit	1	0	1	100,00%	0,00%	
	TOTAL SOL·LICITUDS			64			

		Nivell	Femenino	Masculino	Nº Persones	% Dones	% Homes
Personal de Suport	Assolit	N1	6	1	7	86%	14%
		N2	4	1	5	80%	20%
	Total Assolit	10	2	12	83,33%	16,67%	
	No assolit	N1	0	0	0	0%	0%
		N2	0	0	0	0%	0%
	Total No assolit	0	0	0	0,00%	0,00%	
	TOTAL SOL·LICITUDS			12			
Tècnics/ques Superior Sanitaris	Assolit	N1	15	7	22	68%	32%
		N2	5	3	8	63%	38%
		N3	8	2	10	80%	20%
		N4	9	2	11	82%	18%
	Total Assolit	37	14	51	72,55%	27,45%	
	No assolit	N2	0	0	0	0%	0%
		N3	0	0	0	0%	0%
		N4	1	0	1	100%	0%
		Total No assolit	1	2	4	50%	50%
	TOTAL SOL·LICITUDS			56			
Titulats/ades no assistencial	Assolit	N1	4	3	7	57%	43%
		N2	8	7	15	53%	47%
		N3	3	2	5	60%	40%
		N4	5	1	6	83%	17%
		N5	0	0	0	0%	0%
	Total Assolit	20	13	33	60,61%	39,39%	
	No assolit	N1	1	1	2	50%	50%
		N2	0	0	0	0%	0%
		N3	1	0	1	100%	0%
		N4	1	0	1	100%	0%
		N5	0	0	0	0%	0%
	Total No assolit	3	1	4	75,00%	25,00%	
	TOTAL SOL·LICITUDS			37			
Personal d'oficis i serveis	Assolit	N1	0	0	0	0%	0%
		N2	1	2	3	33%	67%
		N3	0	8	8	0%	100%
	Total Assolit	1	10	11	9,09%	90,91%	
	No assolit	N1	0	0	0	0%	0%
		N2	0	0	0	0%	0%
		N3	0	0	0	0%	0%
	Total No assolit	0	0	0	0,00%	0,00%	
	TOTAL SOL·LICITUDS			11			

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I
RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE
SEXO, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT SEXUAL.

CODI PRL	DATA EDICIÓ	VERSIO	DATA REVISIÓ
AG_06	2010	vs_01	Setembre 2021

 <p>Vist i signat per a les Persones Sèrvi de Prevenció de Riscos Laborals (DpP)</p>	 <p>APROVAT PER: Dra. Pilar Varela Directora Direcció per a les Persones</p>
---	---

CODI PRI	DATA EDICIÓ	VERSió	DATA REVISIó
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Índex

1.	Presentació i àmbit d'aprovació	3
2.	Objectius	3
3.	Àmbit d'aplicació.....	4
4.	Definicions	4
5.	Principis i garanties	6
	5.1 Principis	6
	5.2 Garanties.....	6
6.	Procés d'intervenció i diagrama (annex II)	7
	FASE 1. COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT	7
	FASE 2. INVESTIGACIÓ	8
	FASE 3. RESOLUCIÓ I APLICACIÓ DE MESURES	9
7.	Informació i Seguiment del protocol	10
7.1	Comitè de Seguretat i Salut Laboral.....	10
7.2	Grup de Treball d'elaboració i seguiment del protocol	10
8.	Protecció de dades personals	10
9.	Periodicitat.....	11
10.	Marc Jurídic.....	11
	Annex I: Carta Institucional	12
	Annex II: Diagrama del procés d'intervenció.....	13
	Annex III. Formulari de comunicació	14
	Annex IV. Persones de Referència.....	17

CODIPRI	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

1. Presentació i àmbit d'aprovació

L'Hospital Clínic manifesta el seu compromís per assolir espais de treball segurs, unes relacions laborals basades en la llibertat i el respecte entre les persones i conseqüentment lliures de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual. Així mateix, manifesta el compromís de tolerància zero davant l'assetjament i una desaprovació clara i rotunda de conductes i actituds ofensives, discriminatòries i/o abusives. És per això que s'ha actualitzat aquest Protocol. Aquest Protocol preveu les dues dimensions estratègiques fonamentals per aconseguir-ho: la prevenció i l'actuació davant de situacions d'assetjament (veure carta institucional annex I).

Aquest Protocol ha estat elaborat i acordat pel Grup de Treball format per membres del Departament de Relacions Laborals, Delegats de Prevenció, Servei de Prevenció de Riscos Laborals Comissió d'Igualtat del Conveni General i Comissió d'Igualtat del Comitè de Delegats Mèdics.

2. Objectius

Els objectius del present Protocol són:

1. Informar i sensibilitzar tot el personal en matèria d'assetjament sexual i per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual.
2. Disposar del procediment d'intervenció i d'acompanyament per tal d'atendre i resoldre aquestes situacions amb la màxima celeritat i dintre dels terminis que estableix el Protocol.
3. Vetllar per un entorn laboral on les dones i els homes respectin mútuament la seva integritat i dignitat.
4. Establir les mesures preventives necessàries per evitar que es produueixin situacions d'assetjament.
5. Garantir els drets de tracte just i la confidencialitat de les persones afectades.
6. Facilitar el suport sanitari, psicològic i la informació que precisi qualsevol treballador/a davant d'una situació d'assetjament sexual.

PROTOCOL PER A LA PREVENCIÓ, DETECCIÓ, ACTUACIÓ I RESOLUCIÓ DE SITUACIONS D'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAO DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT SEXUAL

CODI PRU	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
A6_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

3. Àmbit d'aplicació

Aquest Protocol s'aplica a totes les situacions derivades de qualsevol activitat que tingui lloc en l'entorn laboral de l'Hospital Clínic.

És d'aplicació a totes les persones treballadores de l'Hospital Clínic i també s'aplica a qualsevol persona que, encara que estigui sota la dependència d'un tercer, dugui a terme activitats o presti serveis a l'Hospital Clínic.

4. Definicions

Assetjament sexual: el constitueix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic (encara que no s'hagi produït de manera reiterada o sistemàtica), no desitjat, d'índole sexual, que tingui com a objecte atemptar contra la dignitat de la persona o de crear-li un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest o que produeixi aquest efecte.

Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es pot arribar a considerar quan es donin les circumstàncies pertinents en cada cas particular, que els següents comportaments podrien evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

Verbal:

- Difondre rumors, preguntar o explicar detalls sobre la vida sexual i les preferències sexuals d'una persona.
- Fer comentaris o bromes sexuals i/o obscenes.
- Fer comentaris grollers sobre el cos o l'aparença física.
- Oferir o pressionar per concretar cites compromeses o per participar en activitats lúdiques no desitjades.
- Fer demandes de favors sexuals.

No verbal:

- Fer mirades lascives al cos.
- Fer gestos obscens.
- Ferús de gràfics, vinyetes, dibuixos, fotografies o imatges d'Internet de contingut sexualment explícit.
- Enviar cartes, notes o missatges de correu electrònic de contingut sexual de caràcter ofensiu.

CODI PRIL	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Físic:

- Fer un apropament físic excessiu.
- Arraconar; buscar deliberadament quedar-se a soles innecessàriament amb una persona.
- Imposar el contacte físic deliberat i no sol·licitat (pessigar, tocar, fer massatges no desitjats).
- Forçar la persona assetjada a escollir entre sotmetre's als requeriments sexuals o perdre certs beneficis o condicions de treball (xantatge sexual).
- Crear un ambient intimidatori, hostil o ofensiu a través de comentaris de naturalesa sexual, bromes, etc., amb insistència i repetició (assetjament ambiental).

Assetjament per raó de sexe: el constitueix un comportament (continu i sistemàtic) no desitjat relacionat amb el sexe, orientació sexual i/o identitat sexual, d'una persona en ocasió de l'accés al treball remunerat, la promoció en el lloc de treball, l'ocupació o la formació, que tingui com a propòsit l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu. Es pot produir entre companys o companyes (assetjament horitzontal) o entre comandament i subordinat/da (assetjament vertical).

A tall d'exemple, i sense ànim excloent ni limitador, es pot arribar a considerar quan es donin les circumstàncies pertinents en cada cas particular, que els següents comportaments podrien evidenciar l'existència d'una conducta d'assetjament sexual:

- Tenir actituds condescendents o paternalistes.
- Dir insults basats en el sexe i/o l'orientació sexual de la persona treballadora.
- Tenir conductes discriminatòries per raó de sexe.
- Fer servir formes ofensives d'adreçar-se a la persona.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'una persona per raó de sexe.
- Utilitzar humor sexista.
- Ignorar aportacions, comentaris o accions d'una persona per raó de sexe.
- Fer xantatge sexual per raó de sexe.
- Fer assetjament ambiental per raó de sexe.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual una treballadora pel fet d'estar embarassada o per la seva maternitat.
- Ridiculitzar, menystenir les capacitats, habilitats i el potencial intel·lectual d'un/a treballador/a per motiu del seu gènere (perquè no exerceix el rol que culturalment s'ha atribuït al seu sexe), per la seva orientació sexual o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal i laboral.

CODI PRU	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Nota: Tant l'assetjament sexual com per raó de sexe es distingeix de les accions lliurement acceptades o tolerades i recíproques en la mesura que no son conductes desitjades i han estat rebutjades i/o comunicades per la persona que les rep per considerar-les ofensives.

5. Principis i garanties

5.1 Principis

Tot el procediment d'intervenció ha de garantir tots els principis que es recullen a continuació:

- ✓ Respecte i protecció
- ✓ Confidencialitat
- ✓ Dret a la informació
- ✓ Suport de persones formades
- ✓ Diligència i celeritat
- ✓ Tracte just
- ✓ Protecció davant de possibles represàlies
- ✓ Col·laboració
- ✓ Neutralitat

Totes les etapes del procés es duran a terme tenint en compte els principis de celeritat, confidencialitat, sigil i participació de les persones implicades, inclosos els/les testimonis i tots aquells/es professionals que directa o indirectament participin en el procediment. En tot cas, la investigació es desenvoluparà amb la màxima sensibilitat i respecte als drets de cadascuna de les parts afectades.

5.2 Garanties

5.2.1 Mesures cautelars

Una vegada s'hagi iniciat el procediment i fins el tancament, sempre que hi hagin indicis reals d'una possible situació d'assetjament, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals valorarà i proposarà si s'escau l'adopció de mesures cautelars com a garantia de la protecció de les parts implicades (aquestes mesures poden ser per exemple i, entre altres, el canvi de lloc de treball, la reorganització del lloc de treball, la concessió d'un permís retribuït).

Sempre que sigui possible, l' aplicació d'aquestes mesures cautelars podrà comptar amb l'acord del professional afectat.

CODI PRU	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs. 01	Setembre 2021

5.2.2 Vigilància de la salut

Les persones implicades en una situació d'assetjament amb efectes sobre la salut poden sol·licitar l'atenció, l'orientació i l'informe mèdic de vigilància de la salut a través del Servei de Salut Laboral.

En el supòsit que s'iniciï un procés d'incapacitat temporal, la contingència es considerarà de caràcter comuna. Posteriorment, en cas que es confirmi un cas d'assetjament, Salut Laboral informarà a la Mutua perquè valori el canvi de contingència professional.

6. Procés d'intervenció i diagrama (annex II)

FASE 1. COMUNICACIÓ I ASSESSORAMENT

Aquesta fase del procediment s'inicia amb la comunicació de la percepció o sospita d'assetjament que posa en marxa les actuacions de comunicació i assessorament.

➤ Qui ho pot fer?:

- La persona afectada.
- Qualsevol persona que adverteixi una conducta d'assetjament (tant responsables del àmbits, propis companys, i/o delegats de prevenció). El procés només s'aturarà si la persona afectada manifesta de manera expressa que en denega el consentiment, i no s'adverteix l'existència d'altres possibles personnes afectades.

➤ A qui es comunicarà directament?

- Al Servei de Prevenció de Riscos Laborals/ Salut Laboral (SPRL).
- Als Delegats de Prevenció, com persones de referència
- Al Departament de Relacions Laborals (RL)

El Servei de Prevenció de Riscos Laborals (Àrea Psicosociologia i/o Salut Laboral) serà el responsable de la gestió i custòdia de la documentació en la fase de comunicació i assessorament (Fase 1), garantint la seva confidencialitat.

➤ Com es comunica?

1. La comunicació es formula per la persona afectada a través d'un formulari escrit (annex III) una vegada comunicats els fets, tan aviat com sigui possible (es

CODI PRU	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

recomana com a màxim en 3 dies), per l'impacte emocional que aquestes situacions comporten.

2. Quan es tracti de reclamació o denúncia presentada per una tercera persona o quan es tingui coneixement dels fets d'ofici per la Unitat, la presunta víctima haurà de ser posada immediatament en coneixement de la mateixa i ratificar l'existència de l'actuació denunciada.
3. En cas que la persona no vulgui complimentar el formulari de comunicació ni ratificar els fets denunciats, el SPRL valorarà quines actuacions emprendre, respectant en tots els casos els principis presentats als protocol.

FASE 2. INVESTIGACIÓ

La fase d'investigació comença un cop el formulari de denúncia dels fets (annex III) que ha estat complimentat per la persona afectada o per tercers, arriba al Servei de Prevenció de Riscos Laborals.

2.1 Valoració Servei de Prevenció de Riscos Laborals

En aquesta fase es realitzarà per part de l'àrea de Prevenció de Riscos Laborals (Psicosociologia Aplicada del Servei) una valoració preliminar basada en:

1. Relat escrit i detallat dels fets o situacions que suposadament generen el dany o perjudici.
2. Entrevista tècnica – clínica de la persona suposadament afectada, a fi de clarificar el relat dels fets i establir el suposat perjudici i la seva possible etiologia.

La presentació de la sol·licitud suposa l'acceptació per part de la persona afectada de col·laborar en totes les proves i actuacions necessàries per investigar el cas.

En concret, en cas que la persona afectada no ratifiqui els fets denunciats (per exemple, no presentació del relat, resistència a la valoració clínica, entre d'altres.) serà requerida perquè es manifesti de manera expressa i per escrit sobre la seva voluntat de no continuar el procés. En aquests casos, s'analitzaran els motius i es valorarà la derivació a la Direcció per a les Persones per a que, si s'escau, prengui les mesures oportunes

2.2 Procés d'investigació per especialista extern:

Arrel d'aquesta primera valoració tècnica i si es compleixen els criteris relacionats amb les definicions que consten a l'apartat 4 d'aquest protocol, es portarà a terme la investigació corresponent mitjançant un professional extern especialitzat amb prèvia informació en tots els casos a la DpP.

CODI PRO	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

La investigació realitzada per part del professional extern es portarà a terme, principalment, amb les següents actuacions:

- Analitzar la denúncia i la documentació que s'adjunta.
- Entrevistar-se amb la persona que denuncia.
- Entrevistar-se amb la persona denunciada.
- Entrevistar els i les possibles testimonis.
- Valorar si calen mesures cautelars.
- Emetre l'informe.

Així, l'objectiu d'aquesta fase és investigar exhaustivament els fets per tal d'emetre un informe tècnic sobre l'existència o no d'una situació d'assetjament, així com per proposar, si s'escau, les possibles mesures d'intervenció.

FASE 3. RESOLUCIÓ I APlicació de mesures

Segons l'informe extern conclusiu reportat al Servei de Prevenció, s'emetrà una resolució del cas per part d'aquest servei de l'HCB. Aquesta resolució s'emetrà com a màxim al cap dels 20 dies laborables (computats de dilluns a divendres) des de l'inici de la investigació, ampliables fins als 30 dies laborables (computats de dilluns a divendres).

- Si hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament es derivarà al departament de Relacions Laborals per estudiar l'inici de l'expedient disciplinari corresponent.

Si de la investigació realitzada es constata que s'ha comès alguna altra falta laboral diferent de la d'assetjament que estigui tipificada en la normativa vigent o en el/els conveni/s d'aplicació es podrà analitzar la possible incoació de l' expedient disciplinari que pertoqui.

En aquest cas, la Direcció per a les Persones/el Servei de Prevenció podrà instar l'adopció de les mesures correctores de tipus organitzatiu, com ara, el canvi de lloc o de centre de treball, entre d'altres.

- Si no hi ha evidències suficientment provades de l'existència d'una situació d'assetjament s'arxivarà la denúncia.

En tots els casos es tindran en compte les mesures preventives derivades de l'informe tècnic del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i s'informarà en primera instància del procés a la Direcció per a les Persones. En tots els casos s'informarà al Comitè de Seguretat i Salut de forma anonimitzada de la seva obertura i resolució.

Es trametrà una còpia autentificada i amb dades dissociades de la informació d'aquesta resolució a la persona denunciant i a la denunciada.

CODI PRL	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	v5_03	Setembre 2021

Així mateix, una vegada finalitzat el procediment, s'ha de fer una revisió de la situació laboral en què ha quedat finalment la persona que ha presentat la denúncia.

Si el professional afectat requereix en qualsevol moment d'assistència mèdica i/o suport psicològic, aquest es podrà facilitar a través del Servei de Salut Laboral.

Així mateix, el SPRL avaluarà l'impacte que el procés hagi pogut suposar pel professional amb la fi de recomanar qualsevol mesura organitzativa posterior que així consideri en virtut de l'article 25 de la Llei 31/1995 de PRL.

7. Informació i Següiment del protocol

7.1 Comitè de Seguretat i Salut Laboral

El Comitè se Seguretat i Salut vetllarà pel compliment del protocol i en tots els casos serà informat de forma anonimitzada de la seva obertura i resolució.

7.2 Grup de treball d'elaboració i seguiment del protocol

El grup de treball es reunirà dues vegades l'any (cada sis mesos) per fer l'avaluació i el seguiment del Protocol d'assetjament sexual i per raó de sexe .

Les dades que es facilitaran al grup de treball per tractar en cada reunió seran les següents:

1. Nombre de casos que s'han comunicat i no han realitzat denuncia. Aquestes dades es centralitzaran al Servei de Prevenció de Riscos Laborals i s'informarà als membres del grup de treball de forma anonimitzada.
2. Nombre de denúncies per assetjament sexual o per raó de sexe al lloc de treball que han estat investigades.
3. Accions de sensibilització que s'han portat a terme a l'Hospital (hores de sensibilització/formació i llista de mesures) per tal de valorar la seva eficàcia

8. Protecció de dades personals

L'HCB l'informa que tractarà les seves dades amb finalitats de gestionar aquest protocol, i les cedirà únicament en aquells casos legalment exigibles, de conformitat amb l'exposat al Reglament (UE) 2016/679, i corresponent normativa que el desenvolupa. El professional pot exercir els seus drets a través de l'adreça protecciodade@clinic.cat. Pot accedir a còpia completa la política de protecció de dades de l'HCB a través d'aquest enllaç de la intranet:

CODI PRL	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

<https://intranet.clinic.cat/?q=ca/proteccio-de-dades/noticies/manual-de-bones-practiques-i-decaleg-de-confidencialitat>

9. Periodicitat

Aquest protocol serà revisat cada 3 anys, i en cas de qualsevol modificació de la normativa vigent, de publicació de noves guies per part de la Administració, o de modificacions internes a l'HCB i/o vinculades que així ho requereixin.

10. Marc Jurídic

- Constitució espanyola de 27 de desembre de 1978 (arts. 1.1, 9.2, 14, 18.1, 35.1 i 53.2).
- RD legislatiu 5/2000, sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- Llei 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 5/2008 del 24 d'abril, per erradicar la violència masclista.
- Criteri tècnic 69/2009 DGITSS, inspecció de treball de situacions d'assetjament.
- Llei 11/2014 del 10 d'octubre per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la trasfòbia.
- Llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals
- Reial decret 39/1997, de 17 de gener, pel qual s'aprova el Reglament dels serveis de prevenció.
- Decret 171/2010, de 16 de novembre, del registre de delegats i delegades de prevenció.

CODI PRU	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
A6_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Annex I: Carta Institucional

Document de compromís de l'Hospital de Barcelona

De conformitat amb la Llei Orgànica 3/2007 per a la igualtat efectiva de dones i homes i la normativa aplicable en la matèria, la Direcció de l'Hospital Clínic de Barcelona manifesta que en situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe:

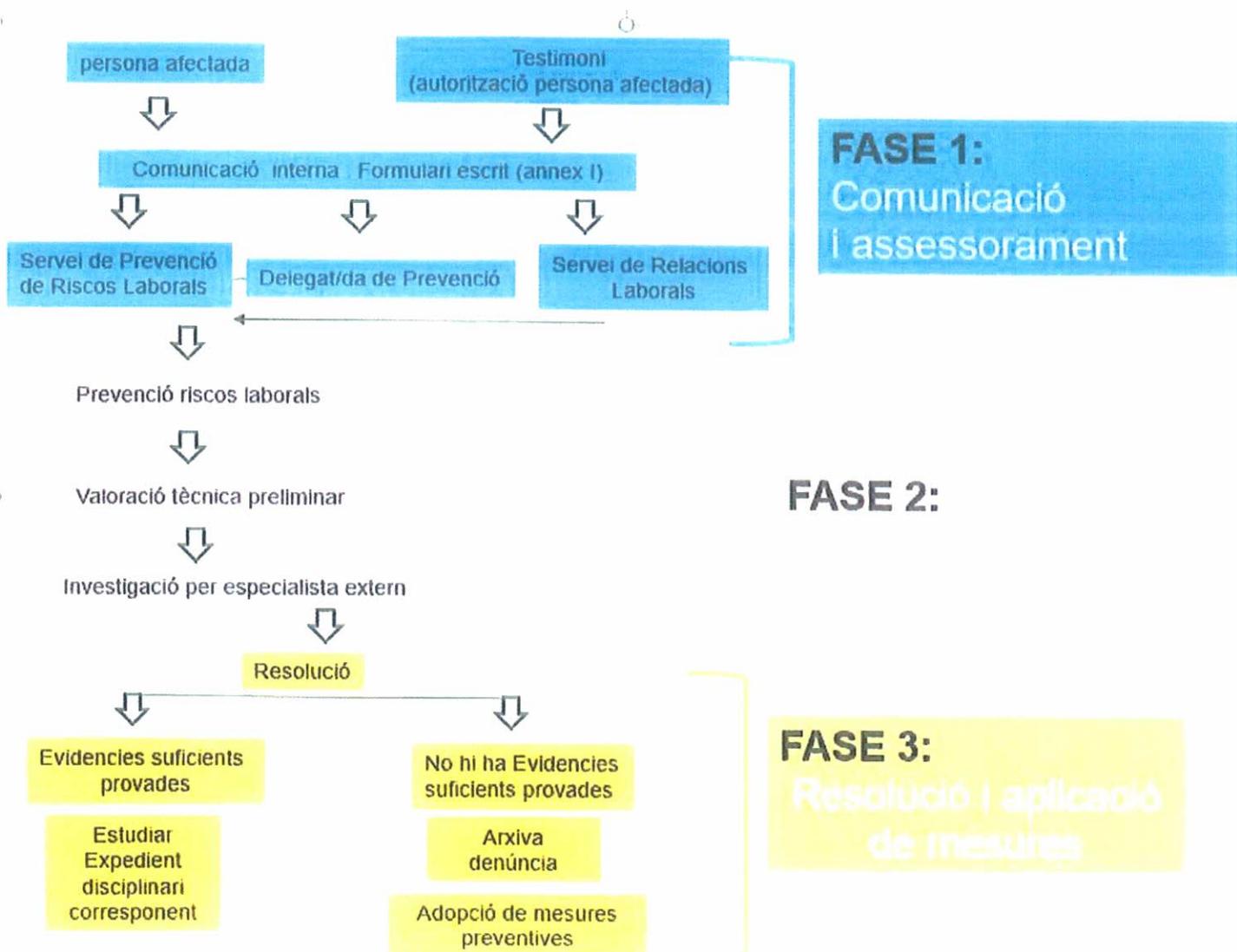
- 1.- Declara tolerància zero en relació a qualsevol conducta o actitud constitutiva d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.
- 2.- Aprova un protocol que arbitri els procediments a seguir en cas d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe en els centres de treball de l'Hospital Clínic de Barcelona.
- 3.- Estableix canals de comunicació perquè tots els professionals puguin informar d'actituds i/o comportaments inapropiats o generadors d'assetjament sexual i/o d'assetjament per raó de sexe.
- 4.- Valorarà periòdicament la incidència d'aquest tipus de conductes a l'empresa i les característiques que presenta.

Signatura,

Dr. Josep Maria Campistol
 Director General

CODI PRU	DATA EDICIÓ	VERSió	DATA REVISIó
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Annex II: Diagrama del procés d'intervenció



CODI PRO	DATA EDICIÓ	VERSió	DATA REVISIó
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Annex III. Formulari de comunicació DADES DE LA PERSONA SOL·LICITANT

Nom i cognoms: _____ NIF: _____

Telèfon de contacte: _____

Centre de treball: _____

Departament: _____

Lloc de treball: _____

Com a:

- Persona afectada
- Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- Persona de referència
- Representants socials
- Comandaments
- Altres

*En tots els casos per activar el procediment, cal que la persona afectada signi el consentiment informat.

DADES DE LA PERSONA AFECTADA

Nom i cognoms: _____ NIF: _____

Telèfon de contacte: _____

Adreça electrònica: _____

Centre de treball: _____

Departament: _____

Lloc de treball: _____

CODI PRU	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Es coneぐada aquesta situació pels seus comandaments?

- Sí
 No

En cas afirmatiu, anomenar les persones:

DESCRIPCIÓ DELS FETS

(indiqueu descripció cronològica dels fets, persones implicades, testimonis i/o col·laboradors, proves, etc.)

CODI PRE	DATA EDICIÓ	VERSIÓ	DATA REVISIÓ
AG_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

DOCUMENTACIÓ ANNEXA

- No
 - Sí, especifiqueu-la.

Sol·licitud: Sol·licito la valoració del Servei de Prevenció de Riscos Laborals del cas exposat.

Confidencialitat: D'acord amb aquest Protocol, manifesto que tinc coneixement que totes les persones destinatàries d'aquest cas hem d'actuar amb obligació de sigil i reserva, en defensa a la confidencialitat.

Col·laboració: Amb la presentació d'aquesta sol·licitud, accepto col·laborar en aquelles proves i actuacions que siguin necessàries per tal d'investigar el cas.

Signatura de la persona sol·licitant

Barcelona, de de

CODIPRE	DATA EDICIÓ	VERSIO	DATA REVISIÓ
A6_06	Setembre 2010	vs_01	Setembre 2021

Annex IV. Persones de Referència

Servei de Prevenció de Riscos Laborals:

- Dra. Victoria Olivé Cristany
- Sra. Laura Pujol Franco

Delegats de Prevenció de Riscos Laborals

- Sra. Francisca Navarro (Delegada de Prevenció SAE)
- Sra. Jessica Pena (Delegada Prevenció LLUITEM)
- Sr. Josep M^a Carnicé (Delegat Prevenció CCOO)
- Sra. Ofèlia Muñoz (Delegada Prevenció Administratius Clínic)
- Sra. Teresa Pérez (Delegada Prevenció SICTESS)
- Sr. Jose Luis Heredia (Delegat Prevenció UGT)
- Sra. Maite Barnils (Delegada Prevenció APIHC)

CLÍNIC
BARCELONA
Hospital Universitari



GUIA DE
LLENGUATGE NO SEXISTA



Contingut

1.0.-INTRODUCCIÓ	3
2.0.-DEFINICIÓ	3
3.0.-OBJECTIUS	3
4.0.-RECURSOS LINGÜÍSTICS	4
Utilització de genèrics reals - noms col·lectius	4
Noms d'organismes.....	5
Expressions despersonalitzades.....	5
Mots invariables.....	6
La paraula persona i altres mots genèrics.....	6
Ús de les formes concretes	7
Ús dels dos gèneres gramaticals: formes dobles	7
Estructures gramaticals impersonals	8
Usos no sexistes en la documentació administrativa	8
La correspondència administrativa	8
Documents Oberts: plantilles de documents.....	9
Documents Tancats: Exemple carta	9
Frases i perífrasis.....	10
Alguns dubtes gramaticals.....	11
Altres formes de fer servir llenguatge sexista.....	11
5.0.-REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES.....	12

GUIA DE LLENGUATGE NO SEXISTA DE L'HOSPITAL CLÍNIC DE BARCELONA

1.0.-INTRODUCCIÓ

La llengua és el resultat de la Història dels pobles i, com a tal, mostra la realitat de la societat que l'utilitza.

La nostra societat ha estat i encara és una societat sexista i androcèntrica però la llengua per si mateixa no ho és; el llenguatge és un fet cultural que s'utilitza per a transmetre valors i que es pot modificar i alterar per tal de reforçar els estereotips ja existents en la societat o bé per canviar-los.

Si volem arribar a l'equitat entre dones i homes, cal un llenguatge que no oculti ni infravalori les dones.

Hem de tenir en compte que quan parlem de llenguatge, allò que no s'anomena no existeix.

2.0.-DEFINICIÓ

La guia de llenguatge no sexista és un instrument que té la voluntat de fomentar un llenguatge inclusiu que tingui en compte tant les dones com els homes, amb la intenció principal de facilitar-vos consells i recursos per fer del llenguatge una eina de canvi.

3.0.-OBJECTIU

Sensibilitzar sobre el sexism i oferir eines i recomanacions per promoure una comunicació igualitària que reconegui per igual a dones i homes. En aquest sentit vol ser una guia útil, viva i oberta a totes les aportacions que els professionals facin arribar a la comissió d'igualtat.

Tanmateix aquesta guia és una eina operativa que ens permetrà introduir la transversalitat de gènere en la manera de comunicar-nos, afavorint la creació d'hàbits d'expressió lingüística.

4.0.-RECURSOS LINGÜÍSTICS

Per fer un ús no sexista del llenguatge no hi ha fórmules concretes o úniques. Es tracta d'adonar-se d'on estan els biaixos del nostre pensament i com es perpetuen a través del llenguatge.

Utilització de genèrics reals - noms col·lectius

L'ús del genèric masculí plural per a referir-se als dos sexes no aconsegueix representar-los. I per tant, s'han de canviar per genèric reals , com són els substantius col·lectius.

En lloc de (genèric no reals)	Proposem (genèric real)
Adolescents	Adolescència
Alumnes	Alumnat
Biòleg	Biologia
Ciutadans	Ciutadania, població, poble, societat
Consellers	Consell executiu, Govern
Electors	Electorat
Enginyers	Enginyeria
Fills	Descendència
Funcionaris	Funcionariat, funció pública
Homes	Gent, humanitat, població, gènere humà, espècie humana
Joves	Joventut, jovent
Membres	Agrupació, assemblea, comissió, col·lectiu, col·lectivitat
Metges	Medicina
Infermeres	Infermeria
Nens	Infància, canalla, quitxalla, mainada
Nois	Joventut, jovent
Professors	Professorat, claustre, docència
Socis	Agrupació

Tots	Tothom, tota la gent, tot el món
Treballadors	Personal, plantilla, equip
Voluntaris	Voluntariat
Senyores neteja	Personal neteja

Noms d'organismes

En lloc de	Proposem
Assessors	Assessoria, consell assessor
Conseller	Departament conselleria, consell
Consultor	Consultoria
Degà	Deganat
Delegat	Delegació
Director	Direcció
Gerent	Gerència
President	Presidència
Secretari	Secretaria
Vocal	Vocalia
Administrador	Administració

Expressions despersonalitzades

En lloc de	Proposem
Redactors:	Redactat per:
Sr. / Sra.	Nom
Destinataris	Destinació
El / la sol·licitant	Dades personals/ Cognoms i noms

Nascut / nascuda a	Lloc de naixement
Domiciliat / ada a	Domicili
En / Na o Sr. / Sra.	Nom i cognoms

Mots invariables

En lloc de	Proposem
Home	Èsser humà, persona
Nen	Infant
Pocs, molts	Minoria, majoria

La paraula persona i altres mots genèrics

En lloc de	Proposem
L'interessat	La persona interessada
El sol·licitant	La persona sol·licitant
L'usuari	La persona usuària
Els socis	Les persones associades
El signant	La persona que signa
Admesos i exclosos	Persones admeses i excloses
Treballadors	Personal
Administratius	Personal administratiu, personal d'administració
Directius	Personal directiu
Formadors	Personal formador, personal responsable de la formació
Directors i subdirectors	Equip de direcció, equip directiu
Metges	Equip mèdic

Professors	Equip docent
Informàtic	Personal d'informàtica
Llista d'admesos i exclosos	Llista de persones admeses i excloses

Us de les formes concretes

Adaptar el discurs al gènere que li correspon

En lloc de	Proposem
Una tècnic de prevenció de riscos laborals	Una tècnica de prevenció de riscos laborals
Laura Ruiz, secretari general	Laura Ruiz, secretària general
Un cirurgià	Una cirurgiana

Ús dels dos gèneres gramaticals: formes dobles

Es poden fer servir de forma completa o amb les barres, tenint en compte que en els casos en que calgui la presència d'un adjectiu i/o un article, aquest ha d'aparèixer també en les dues formes, la masculina i la femenina, sempre i quan el text resulti llegible.

Podem alternar l'ordre d'aparició, i una bona idea és que apareguin en ordre alfabètic.

En lloc de	Proposem
Treballadors	Treballadors i treballadores o Treballadors/es
Els socis	Els socis i les sòcies
Tècnics	Tècnics/tècniques
Administratius	Administratius/administratives
Infermeres	Infermeres/infermers
Metges	Metges/metgesses

Estructures grammaticals impersonals

Un altre aspecte a tenir compte és la concordança gramatical de gènere entre articles, substantius i adjetius, fent servir un gerundi, un altre temps verbal o el reflexiu.

En lloc de	Proposem
Joan i Maria estan adormits	Joan i Maria estan dormint
La Clàudia i en Jordi estan suspesos	La Clàudia i en Jordi han suspès
Seran citats pel metge	Se'ls hi citarà pel metge

Usos no sexistes en la documentació administrativa

La correspondència administrativa

Oficis, cartes, convocatòries i notificacions. En aquests documents la fórmula de tractament que cal emprar és la de vós.

Si el document que elaborem s'adreça a una persona determinada i, per tant, sabem si es tracta d'un home o d'una dona, aleshores totes les referències que hi farem al llarg del document hi han de concordar per força. Ara bé, no hi ha gaires problemes de concordança si el tractament per a la persona destinataria és de vós, és el general en la documentació administrativa.

A continuació posem un exemple. Es tracta de dues cartes en què l'única diferència que hi ha és a l'encapçalament i a la fórmula de salutació. Encara que una va adreçada a un home i l'altra a una dona, no cal fer cap canvi en el cos de la carta.

Manel Romeu
C. Torre Llobeta, 6
08036 Barcelona

Benvolgut Manel,

Un cop més em poso en contacte amb **vós** per fer-vos arribar un exemplar de l'edició del noticiari SOM CLÍNIC creació periodística de l'Àrea de comunicació i RSC de la nostra Institució. I, amb aquest present senzill, només vull agrair-**vos**, una vegada més, la tasca com a jurat dels Premis Garrotxa i desitjar-**vos** que **passeu** un bon Nadal.

Atentament,

Joan Bladell i Massot
Director de l'Àrea de Comunicació i R.S.C

Barcelona, 17 de desembre de 2019

Maria Riera
Av. de la Constitució, 96, 1r 1a
46009 València

Benvolguda Maria,

Un cop més em poso en contacte amb **vós** per fer-vos arribar un exemplar de l'edició del noticiari SOM CLÍNIC creació periodística de l'Àrea de comunicació i RSC de la nostra Institució.
I, amb aquest present senzill, només vull agrair-vos, una vegada més, la tasca com a jurat dels Premis Garrotxa i desitjar-vos que **passeu** un bon Nadal.

Atentament,

Joan Bladell i Massot
Director de l'Àrea de Comunicació i R.S.C

Barcelona, 17 de desembre de 2019

Documents Oberts: plantilles de documents

En el cas de les plantilles de documents, s'hauria d'acabar d'omplir el document amb les dades de les persones determinades.

En lloc de	Proposem
Els metges de l'XXX fan constar, a petició de l'interessat, que el treballador.....ha estat un dels membres inclosos en el programa de formació de tècniques diagnòstiques de laboratori dirigit pel professor senyor.....i que ha obtingut el títol d'Especialista de Laboratori, que accredita la seva capacitat per l'ús de la tècniques instrumentals de laboratori.	L'Equip mèdic de l'XXX fan constar, a petició de la persona interessada, queha estat un dels membres inclosos en el programa de formació de tècniques diagnòstiques de laboratori dirigit per.....i que ha obtingut el títol d'Especialista de Laboratori, que accredita la seva capacitat per l'ús de la tècniques instrumentals de laboratori.

Documents Tancats: Exemple carta

En lloc de	Proposem
Sra. Carla Garcia Director adjunt Senyora,	Sra. Carla Garcia Directora adjunta Senyora, Hem rebut l'informe sobre la demanda presentada pels treballadors de la vostra empresa, i el farem arribar a l'avocat que se n'encarregui, tan bon punt aquest sigui designat. Sol·licitarem també

informes de diferents tècnics que determinin si són justificades les queixes dels demandants.	Sol·licitarem també informes de diferents especialistes que determinin si són justificades les queixes de les persones demandants.
Atentament Mercè López Assessor del Gabinet	Atentament Mercè López Assessor del Gabinet

Frases i perífrasis

Buscar la forma més clara i senzilla d'expressar allò que volem dir, sense capificar-nos perquè hi siguin presents les dues formes.

En lloc de	Proposem
Tots els inscrits i les inscrites a la trobada	Tothom que s'hagi inscrit a la trobada Les persones inscrites a la trobada Qui s'hagi inscrit a la trobada
Totes les catalanes i tots els catalans	La població de Catalunya
La persona que representi el president/a ha de presentar l'autorització d'aquest/a	La persona que representi la presidència n'ha de presentar l'autorització
El congrés aplegarà els alumnes i les alumnes, les professores i els professors	El congrés aplegarà la comunitat escolar / educativa El congrés aplegarà l'alumnat i el professorat
A l'Hospital Clínic estem molt agraïts per la vostra participació al taller que hem organitzat	Des de l'Hospital Clínic us agraïm la vostra participació en el taller que hem organitzat
Heu estat seleccionats per portar a terme el projecte	Us han seleccionat per portar a terme el projecte
Benvinguts a la sessió clínica de la nostra entitat	Us donem la benvinguda a la sessió clínica de la nostra entitat
Tots els membres de la comissió podran votar...	Qualsevol membre de la comissió pot votar...
Tots els altres participants votaran demà	La resta de participants votarà demà
Tots han d'haver passat la revisió mèdica	Cal haver passat la revisió mèdica
Benvinguts a l'empresa	Us donem la benvinguda a l'empresa

Alguns dubtes gramaticals...

En el cas de les formes invariables, les podem fer servir sempre que en el text no hi hagi cap altre element (adjectius, articles, etc...) que tingui flexió de gènere. Exemples:

Una vacant de gerent

Servei pel professional

Reunió amb professionals del sector

Però en el cas que sí que hi hagi articles o adjectius o altres formes, haurem de fer servir les dues formes, masculina i femenina.

En lloc de	Proposem
El gerent ha de signar el document	El / la gerent ha de signar el document
Els especialistes de l'àrea	Les i els especialistes de l'àrea

Altres formes de fer servir llenguatge sexista

Quan parlem de llenguatge sexista, no només ens referim a fer servir el masculí com a genèric, hi ha altres formes de fer servir el llenguatge de forma discriminatòria.

Una bona manera de saber si una frase és sexista és fer la següent comprovació: intercanviar els llocs que ocupen en la frase l'home i la dona. Si la frase canvia de significat, ÉS QUE ERA SEXISTA.

Exemples:

Paraules que canvien el seu significat segons s'apliquen a un home o una dona: minyó/minyona, home públic / dona pública, un qualsevol / una qualsevol etc...

Metàfores, adverbis, verbs, etc, aplicats a les dones "per tradició": metges i infermeres.

Utilitzar diferent tractament pels homes i les dones: La Senyoreta Garcia i el Senyor (no senyoret!!) Capdevila.

Fer servir el femení per a insultar o desqualificar: "coeses de dones" = coeses sense importància, "ets una nena" dit a un nen que plora, per exemple.

Buits lèxics, paraules amb connotacions positives que no tenen corresponent en femení: homenia, cavallerositat, home de bé, etc. I també paraules amb connotacions negatives que no tenen corresponent en masculí: harpia, mala pècora, etc.

També cal afegir trencar Estereotips, com per exemple: en lloc de “El motxo de la Sra. De la Neteja”, proposem “L’ estri del Servei de Neteja”; i en lloc de “ El fonendoscopi del metge”, proposem “El fonendoscopi del professional sanitari”.

5.0.-REFERÈNCIES BIBLIOGRÀFIQUES

- Contingut del curs: “Sensibilización en Igualdad de oportunidades”. Secretaría de Estado de Igualdad. Instituto de La Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. 9^a Edición 2018-2020. “Escuela Virtual de Igualdad”
- Guia d’ús igualitari del Llenguatge. Hospital de la Santa Creu i Santa Pau. Comissió del Pla d’Igualtat. Setembre 2014.
- Universitat Pompeu Fabra (Barcelona). Recomanacions per a un ús no sexista del llenguatge <https://www.upf.edu/web/gabinet-linguistic/recomanacions-per-a-un-us-no-sexista-del-llenguatge#Utilització simultània de les formes masculina i femenina>
- Guia per a l’ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona <https://www.uab.cat/doc/llenguatge>
- Generalitat de Catalunya. Gencat.cat. OPTIMOT Consultes lingüístiques https://aplicaciones.llengua.gencat.cat/lle/AppJava/index.html;jsessionid=F3C79FB6F840F908762BB7BE1BDA13EF?action=Principal&method=detall&input_cercar=carta%2520formal&numPagina=&database=FITXES_PUB&idFont=12422&tipusFont=&databaseFilterName=Fitxes%20de%20l%27Optimot¶meterField=FITXES_PUB&titol=v%F3s%20o%20vost%E8%20/%20tractament%20de%20v%F3s%20en%20cartes%20/%20doble%20salutaci%F3%20en%20cartes&tipusCerca=cerca.tot&databaseFilter=FITXES_PUB
- Guia breu per a un ús no sexista del llenguatge. **En el àmbit sanitari. Generalitat Valenciana**