



## Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Mesures per a la igualtat



**CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME**

**“Només aconseguirem donar els millors serveis sanitaris als ciutadans i ciutadanes del Maresme amb la professionalitat i col·laboració de tots els treballadors i treballadores del Consorci Sanitari del Maresme.”**



# Índex

I. Introducció

II. Mesures per a la Igualtat

III. Implantació i avaluació del Pla

El 3 de març de 2007 es va promulgar la Llei Orgànica 3/2007 que té com a objectiu fonamental fer efectiu el dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes “en qualsevol dels àmbits de la vida”.

En relació amb l'àmbit laboral, l'article 45.1 d'aquesta Llei estableix que “les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol discriminació laboral entre dones i homes..”. A l'apartat 2 del mateix precepte s'estableix que “en el cas de les empreses de més de 250 treballadors, les mesures d'igualtat (...) hauran d'adreçar-se a l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat”.

Per part seva, l'article 46 disposa que “els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe”.

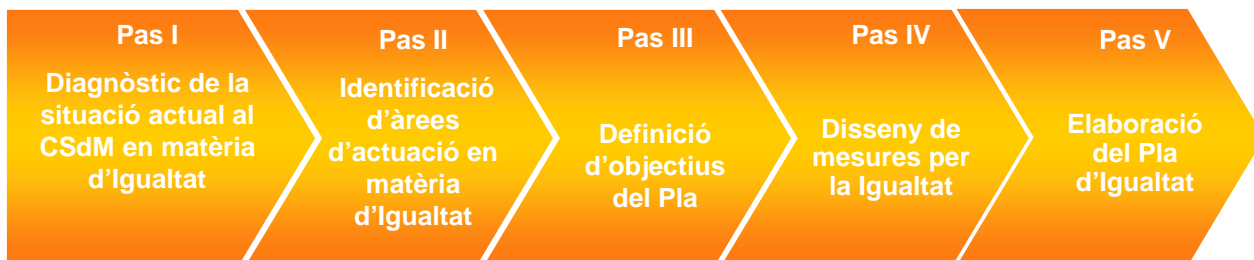
“Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques per a la seva consecució, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.”

### **Aquest document aconsegueix l'esmentat precepte i recull el Pla d'igualtat del Consorci Sanitari del Maresme.**

L'àmbit d'aplicació d'aquest Pla d'igualtat comprèn tots els centres gestionats pel Consorci Sanitari del Maresme:

- **L' Hospital de Mataró.**
- Les Àrees Bàsiques de Salut de **Mataró Centre**, de **Cirera-Molins** i la **d'Argentona** (formada per un centre d'atenció primària i cinc consultoris locals).
- Els **Centres de Salut Mental d'Adults, Infantojuvenil i Drogodependències.**
- Dos centres socio-sanitaris, **l'Antic Hospital de Sant Jaume i Santa Magdalena** i la **Residència Municipal Sant Josep.**
- El **PADES Maresme Sud** (programa d'atenció domiciliària-equip de suport).

La elaboració del present Pla d'Igualtat s'ha dut a terme d'acord amb el següent procés:



## PAS I

Com a punt de partida, s'ha desenvolupat un diagnòstic exhaustiu de la situació actual en matèria d'igualtat. En aquest diagnòstic, s'han analitzat cadascun dels següents àmbits, els resultats dels quals resumim a continuació (per ampliar la informació veure l'Informe Diagnòstic).



### Cultura i Polítiques d'Igualtat d'oportunitats

- Els valors de l'entitat mostren un posicionament formal envers la igualtat d'oportunitats envers els usuaris del servei, però no fan cap menció a les relacions entre col·laboradors, per això és aconsellable incloure aquest concepte en els principis rectors del CSdM i ampliar l'àmbit del Codi Ètic.
- Existeix un posicionament intern en matèria d'igualtat d'oportunitats en les polítiques que regeixen alguns dels processos definits per Recursos Humans (i.e.: document 'Criteris per a la selecció de personal').
- En tots els casos, les mencions a la igualtat van més enllà del gènere: el CSdM es posiciona en contra de qualsevol tipus de desigualtat o discriminació (i.e. origen, raça, etc.)
- Tot i això, al CSdM no existeixen a data d'avui, accions o plans formals, enfocats de forma concreta, al foment i sensibilització de la igualtat efectiva entre dones i homes.

## Igualtat i Responsabilitat Social Corporativa



El CSdM mostra un posicionament formal en matèria de RSC, preocupant-se pel benestar del seu entorn i beneficiant als seus treballadors, als usuaris i a la comunitat en general (activitats pels col·laboradors, patrocini d'equips de futbol i BTT, programes de salut, etc.). Compta a més amb la distinció TOP 20, com un dels 20 millor centres de l'Estat Espanyol.

- No obstant, no existeixen fins avui, accions o projectes orientats de forma específica a la promoció i sensibilització interna o externa en matèria d'igualtat de gènere.
- En qualsevol cas, la LO 3/2007 de 22 de Març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones, atorga a aquestes accions de RS un caràcter voluntari.



## Comunicació, imatge i llenguatge

- La imatge transmesa tant a la web com a la revista interna 'Nexes', en els anuncis de premsa (selecció) i als comunicats, **no pot ser considerada discriminatòria**.
- Tant en les comunicacions internes com externes, els aspectes detectats deriven de la **utilització normal i acceptada del llenguatge**, en que es considera el masculí com un terme no marcat i que no exclou el femení.
- Es podria considerar que existeixen incidències puntuals com la tendència a considerar determinats llocs de treball amb terminologia exclusivament masculina o femenina (metge vs. infermera) o la utilització excessiva de titulacions en gènere masculí (diplomata). No obstant, RAE no recull com a obligatòria la utilització de la terminologia neutra, tan sols proposa el desdoblament de gènere en aquells casos en què la seva absència es pugui interpretar com a discriminatòria.



## Representativitat de gènere

- En termes generals, la representativitat de gènere al CSdM es troba fora de l'equilibri establert per la Llei, les dones representen el 76,80% de la plantilla, enfront del 23,20% d'homes. No obstant, la proporcionalitat es manté alineada amb el 76,5% de mitjana d'ocupació femenina en el sector sanitari espanyol.
- Només tres grups professionals mostren equilibri, el grup 1, el grup 4 i el grup 6 (oficis), la resta de grups mostren una clara feminització. A nivell de càrrecs de responsabilitat i presa de decisions, existeix paritat pel que fa a la representativitat, un 46% dels responsables són homes i un 54% són dones, percentatges superiors als de la mitja espanyola de dones en càrrecs de representativitat (28%).
- Les dades de representativitat relatives als professionals sanitaris són de difícil influència per part del Consorci, ja que vénen donades pel propi mercat laboral del sector sanitari. No obstant, des de l'entitat sí que es pot incidir en millorar la representativitat, en els grups de gestió o administració en els que s'observen predominis de gènere.



## Processos de Gestió de RRHH

- Després d'analitzar els principals processos de gestió de recursos humans en clau de gènere i d'acord amb la informació disponible, no s'han advertit criteris o pràctiques discriminatòries.
- Les polítiques i processos en l'àmbit de RRHH es caracteritzen per la neutralitat i les dades analitzades no permeten concloure desigualtats en les oportunitats dels treballadors. No obstant, no existeixen polítiques concretes per promocionar la igualtat de gènere, la qual cosa no permet corregir els desequilibris de representativitat en les divisions, àmbits o grups professionals on es detecten desigualtats.
- Els grups de gestió, on l'entitat pot incidir per tal d'equilibrar la representativitat, mostren una tendència negativa, en tant la contractació segueix afavorint el gènere que es troba més representat.
- No existeixen accions específiques per a potenciar l'accés, el desenvolupament i la promoció de les dones a llocs de responsabilitat, però la formalització d'instruments de promoció de caràcter voluntari, que permeten l'avaluació de les aptituds, les actituds i les habilitats de cada col·laborador, garanteixen la transparència i la objectivitat en la promoció.
- Pel que fa a la gestió de la informació, la majoria de les dades es desglossen per gènere, ara bé, cal potenciar aquesta distribució per gènere en aspectes clau com les promocions, les dades d'absentisme, etc.



## Política i estructura retributiva

- El Consorci aplica criteris objectius i transparents per fixar la retribució dels seus col·laboradors. La vinculació del salari al grup professional i al nivell formatiu, la seva individualització mitjançant un sistema de retribució variable basat en la direcció per objectius i la formalització de les polítiques retributives, permeten assegurar la equitat interna en la retribució de cada professional.



## Condicions de treball

- No existeixen al CSdM condicions de treball diferents per a homes i dones (tipologia de contractes, assignació d'espai físic, etc.)
- Les mesures adoptades en relació amb les dones embarassades excedeixen les premisses de la Llei.
- Es compleixen i superen les modificacions de la LO 3/2007 en matèria de Prevenció de Riscos Laborals.



## Conciliació de la vida laboral i familiar

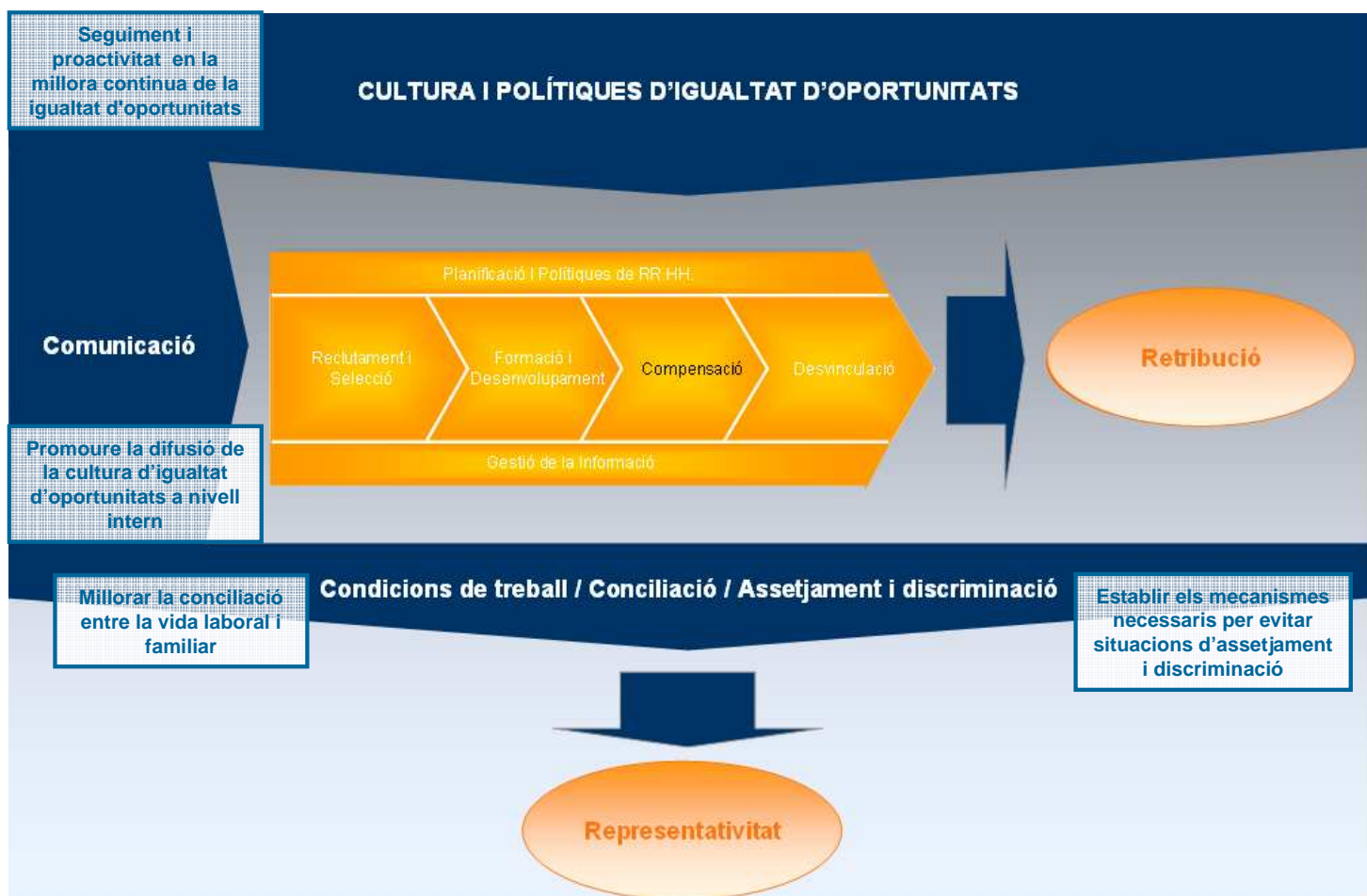
- El Consorci ha dut a terme algunes accions orientades a facilitar la conciliació entre l'esfera laboral i personal dels seus col·laboradors, entre d'altres mesures destaquem les següents:
  - ✓ Reduccions de jornada per a lactància o naixement
  - ✓ Flexibilitat horària en els torns de treball
- No obstant, el CSdM no té formalitzada cap política al respecte, per tant, és necessari establir procediments i processos orientats al desenvolupament d'una cultura organitzativa que valori i incideixi en polítiques de conciliació de la vida laboral i familiar.



## Assetjament i Discriminació

- El CSdM es posiciona a favor del principi de no discriminació dels usuaris per raó de gènere, origen racial o ètnic, religió o conviccions, discapacitat, edat o orientació sexual, però no fa extensible aquest principi al col·lectiu intern. Per això seria recomanable definir unes polítiques amb un abast més general, que garanteixin la prevenció de l'assetjament i la discriminació sexual o per raó de sexe .
- Així mateix, els canals actuals on els col·laboradors poden denunciar les situacions d'assetjament o discriminació són massa generals, de manera que és necessari definir un procediment que permeti garantir tant la confidencialitat com el compromís de resoldre les denúncies que es plantegin a nivell intern.

## Objectius y accions



En general, les dades contrastades en el desenvolupament del Pla reflecteixen una realitat caracteritzada per:

- la inexistència de desigualtats significatives en els processos de RRHH (desenvolupament, formació, condicions de treball, etc.),
- la neutralitat/no discriminació en els criteris i processos per a la gestió de persones de CSdM,
- la necessitat de millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar,
- l'absència de polítiques i procediments formalitzats per a evitar l'assetjament i la discriminació.

### PAS II

S'han identificat una sèrie d'àmbits en els quals és possible avançar i millorar per a aconseguir una igualtat efectiva entre dones i homes al CSdM.

### PAS III

A partir d'aquests àmbits s'han definit una sèrie d'objectius que són els recollits en aquest Pla. Per donar suport a l'assoliment dels objectius establerts s'han dissenyat un conjunt de mesures que s'incorporaran al Pla.

Aquest Pla d'igualtat suposa, per tant, un compromís que permetrà al CSdM seguir avançant i aprofundint en l'assoliment d'una igualtat real en tots els àmbits i a tots els nivells de l'organització.

En aquest sentit, en funció dels resultats positius presentats per l'esmentat diagnòstic, s'estableix com a **fita del Pla d'Igualtat del CSdM:**

**Mantenir i millorar la situació positiva de la dona al CSdM, generant una cultura específica de promoció de la igualtat d'oportunitats**

Aquesta fita s'articularà a través de l'assoliment dels següents **objectius operatius i/o àmbits d'actuació**:

- A. Seguiment i proactivitat en la millora contínua de la igualtat d'oportunitats de gènere.**
- B. Promoure la difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a nivell intern.**
- C. Millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar.**
- D. Establir els mecanismes necessaris per evitar situacions d'assetjament i discriminació.**

## PAS IV

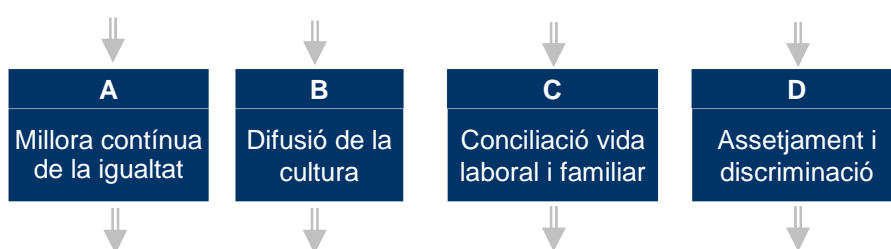
Per donar suport i avançar en l'assoliment de cadascun dels objectius exposats es recullen en el nostre Pla una sèrie d'iniciatives/accions o mesures que s'han seleccionat, en funció de les característiques de la plantilla de CSdM (edat, centre de treball, etc.) de l'organització (cultura, gestió, etc.) i de les seves necessitats en matèria d'igualtat.

Les mesures, accions o pràctiques que es proposen en aquest document responen a una doble tipologia:

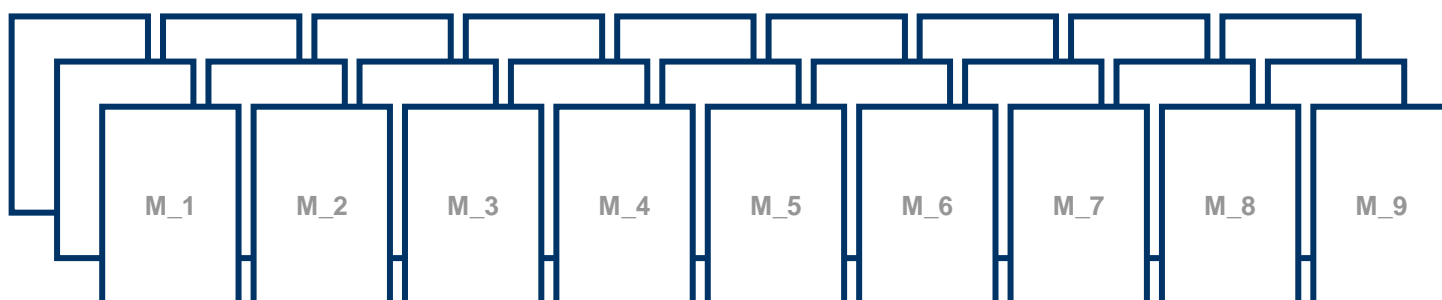
- **Mesures que “posen en valor”**, amplien o potencien mesures o pràctiques ja existents a CSdM que tenen un impacte directe en l'àmbit de la igualtat i poden vincular-se a algun/s dels objectius establerts.
- **Mesures/accions o pràctiques de “nova aplicació”** que responen directament a una necessitat o oportunitat de millora plantejada pel diagnòstic o per la pròpia Llei d'igualtat.

No hi ha una relació unívoca entre un objectiu i cadascuna de les mesures recollides, de manera que una mateixa mesura pot donar suport a l'assoliment d'un o diversos dels objectius plantejats.

### OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT



### MESURES PER A LA IGUALTAT



## PAS V

A continuació es relacionen les mesures incloses al present Pla d'Igualtat i associades a cadascun dels objectius proposats per al mateix:

OBJECTIU GENERAL	CODI	MESURA
<b>A</b> Seguiment i proactivitat en la millora continua de la igualtat d'oportunitats	<b>M_01</b>	Nomenar un Agent d'Igualtat
	<b>M_02</b>	Definir i integrar un Sistema de Gestió de la Igualtat d'Oportunitats
	<b>M_03</b>	Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats (a nivell intern)
	<b>M_04</b>	Incloure en el sistema de reporting la informació clau de gènere

OBJECTIU GENERAL	CODI	MESURA
<b>B</b> Promoure la difusió de la cultura d'igualtat d'oportunitats a nivell intern	<b>M_05</b>	Formació de l'Agent d'Igualtat
	<b>M_06</b>	Creació d'un espai físic a la intranet i a la revista interna dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'Igualtat



OBJECTIU GENERAL		CODI	MESURA
<b>C</b>	Millorar la conciliació entre la vida laboral i familiar	<b>M_07</b>	Conèixer en més detall la valoració de les mesures actuals de conciliació i la possibilitat d'establir mesures futures pels diferents col·lectius
		<b>M_08</b>	Sensibilització en matèria de conciliació

OBJECTIU GENERAL		CODI	MESURA
<b>D</b>	Establir els mecanismes necessaris per evitar situacions d'assetjament i discriminació	<b>M_09</b>	Definir la política i el procediment relacionat amb l'assetjament i la discriminació
		<b>M_10</b>	Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament

Per tal de facilitar l'anàlisi i comprensió de les mesures incorporades al Pla, cadascuna d'elles s'ha recollit en una fitxa amb el model de dades següent:

<b>CODI</b>	M_02	<b>Codi numèric assignat a la mesura</b>
<b>NOM DE LA MESURA</b>		
<b>OBJECTIU</b>		
Finalitat buscada amb la mesura		
<b>DESCRIPCIÓ</b>		
Breu resum del contingut de la mesura		
Objetiu/s del Pla que preten assolir		
<b>A qui es dirigeix</b>	<b>DESTINATARIS</b>	<b>ÀMBIT D'ACTUACIÓ</b>
		OBJS. A
<b>ÀMBIT TEMPORAL</b>		<b>IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT</b>
Llarg termini	<input type="checkbox"/>	Alt
Mitjà termini	<input checked="" type="checkbox"/>	Mitjà
Curt termini	<input type="checkbox"/>	Baix
		Indicadors operatius per al seguiment de la implantació de la mesura
<b>DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ</b>		<b>TEMPS I RECURSOS</b>
Alta	<input type="checkbox"/>	Durada
Mitjana	<input checked="" type="checkbox"/>	Cost
Baixa	<input type="checkbox"/>	Recursos
		Implantació mitjana
		Implantació amb Recursos Interns <input checked="" type="checkbox"/>
		Implantació amb suport extern <input type="checkbox"/>
<b>RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ</b>	<b>COL-LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ</b>	<b>DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ</b>
Departament que es responsabilitzarà de la implantació de la mesura	Departament que col·laborarà en la implantació de la mesura	Data/període aproximat en el que es durà a terme la implantació

## ÀMBIT TEMPORAL

Fa referència al termini de temps necessari per a materialitzar el resultat/impacte de la implantació de la mesura

Llarg termini



Més de 2 anys

Mitjà termini



1 any - 2 anys

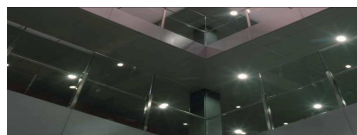
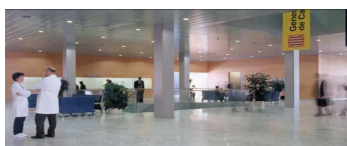
Curt termini



6 mesos - 1 any

## ÀMBIT D'ACTUACIÓ

Especifica l'àrea d'actuació a la qual es refereix la mesura, d'acord amb la classificació recollida en el diagnòstic de situació actual del CSdM en matèria d'igualtat.





## IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Representa el valor/ importància que representa la mesura per a l'evolució de la igualtat al CSdM

Alt

Compleix 2 d'aquestes tres premisses :

- Suposa un elevat impacte en un dels indicadors clau seleccionat per a mesurar l'assoliment dels objectius del Pla.
- Té una visibilitat interna o externa substancial en algun dels àmbits avaluats/analitzats en el diagnòstic.
- Una modificació qualitativa substancial per als col·laboradors destinataris en algun d'aquests àmbits.

Mitjà

Compleix 1 d'aquestes tres premisses :

- Suposa un elevat impacte en un dels indicadors clau seleccionat per a mesurar l'assoliment dels objectius del Pla.
- Té una visibilitat interna o externa substancial en algun dels àmbits avaluats/analitzats en el diagnòstic.
- Una modificació qualitativa substancial per als col·laboradors destinataris en algun d'aquests àmbits.

Baix

Repercuteix de manera molt indirecta en l'evolució dels indicadors i no és una mesura amb gran visibilitat o repercussió qualitativa substancial en matèria d'igualtat.

## DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

Representa la combinació de temps i recursos necessaris per a la seva implantació

Quan el cost i durada siguin diferents es considerarà que la dificultat d'implantació es correspon amb la del paràmetre més alt

Alta

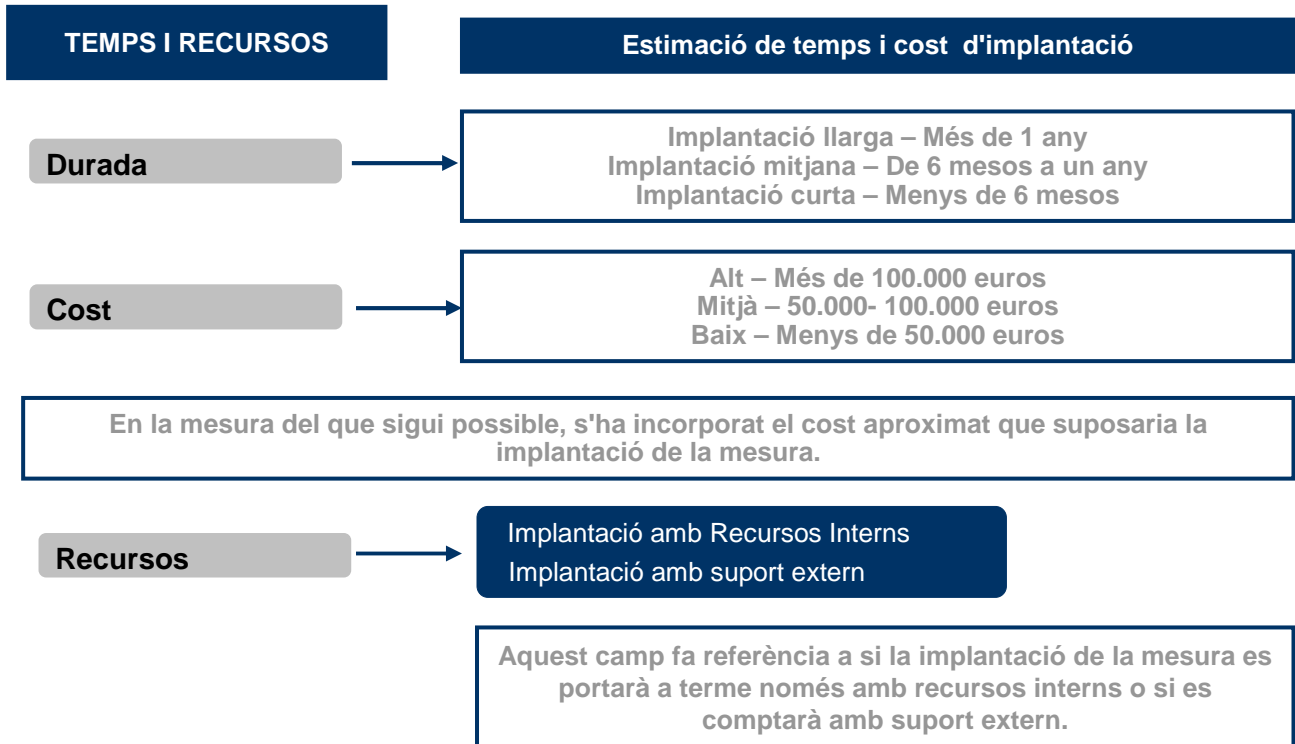
Quan el cost i durada o algun dels 2 paràmetres són alts

Mitjana

Quan el cost i durada o algun dels 2 paràmetres són mitjans (sempre que cap no sigui alt)

Baixa

Cost i durada baixos





## II. Mesures per a la Igualtat

## II. Mesures per a la Igualtat

En aquest capítol es presenten la totalitat de les mesures incloses en el Pla d'Igualtat.

Amb caràcter previ recollim una relació codificada de les mateixes:

<b>M_01</b>	Nomenar un Agent d'Igualtat
<b>M_02</b>	Definir i integrar un Sistema de Gestió de la Igualtat d'Oportunitats
<b>M_03</b>	Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats (a nivell intern)
<b>M_04</b>	Incloure en el sistema de reporting la informació clau de gènere
<b>M_05</b>	Formació de l'Agent d'Igualtat
<b>M_06</b>	Creació d'un espai físic a la intranet i a la revista interna dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'Igualtat
<b>M_07</b>	Conèixer en més detall la valoració de les mesures actuals de conciliació i la possibilitat d'establir mesures futures pels diferents col·lectius
<b>M_08</b>	Sensibilització en matèria de conciliació
<b>M_09</b>	Definir la política i el procediment relacionat amb l'assetjament i la discriminació
<b>M_10</b>	Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament

## II. Mesures per a la Igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_01

### Nomenar un Agent d'Igualtat al CSdM.

#### OBJECTIU

Crear una figura/referent per als empleats del CSdM en matèria d'igualtat i no discriminació.  
Formalitzar i aprovar les funcions relatives a l'Agent d'igualtat.

#### DESCRIPCIÓ

- Les funcions de l'Agent d'igualtat serien, entre d'altres:
  - Ser l'interlocutor i intermediari entre empresa i empleat en temes relacionats amb la igualtat.
  - Conèixer la situació particular dels empleats amb incidències en matèria d'igualtat i saber donar una resposta o canalitzar-ho a qui correspongui.
  - Vetllar pel compliment de les polítiques i mesures establertes en matèria d'igualtat al CSdM.
  - Participar en el disseny i implantació de mesures d'igualtat.
  - Participar en la comunicació i formació als empleats sobre la situació en matèria d'igualtat.
  - Avaluar quines accions positives podrien tenir més impacte en matèria d'igualtat i fomentar la implantació d'aquestes.
  - Canalitzar els casos d'assetjament i discriminació actuant com a interlocutor amb l'empleat.
  - Fer un seguiment dels indicadors d'igualtat per a garantir-ne el compliment en el temps.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
■ Tots els col·laboradors del CSdM		■ Cultura, igualtat, comunicació i assetjament/discriminació.		A, B
ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini	<input type="checkbox"/>	Alt	<input checked="" type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Nre. d'accions de comunicació desenvolupades en matèria d'igualtat.</li> <li>■ Nre. d'incidències ateses en matèria d'igualtat.</li> </ul>
Mitjà termini	<input checked="" type="checkbox"/>	Mitjà	<input type="checkbox"/>	
Curt termini	<input type="checkbox"/>	Baix	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS		
Alta	<input type="checkbox"/>	Durada	Implantació mitjana	
Mitjana	<input checked="" type="checkbox"/>	Cost	Baix – 40.000€	
Baixa	<input type="checkbox"/>	Recursos	<input checked="" type="checkbox"/> Implantació amb Recursos Interns <input type="checkbox"/> Implantació amb suport extern	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ		COL-LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ		DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
■ Direcció i RRHH		■ Equip de treball pla d'igualtat		Immediata

## II. Mesures per a la Igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_02

### Definir i integrar un Sistema de Gestió de la Igualtat d'Oportunitats.

#### OBJECTIU

Definir i implantar una metodologia (actuacions, recursos necessaris, responsables ...) per a promoure la igualtat d'oportunitats al CSdM. Assegurar, a més, que es revisa periòdicament l'eficàcia d'aquesta metodologia.

#### DESCRIPCIÓ

- Establir els indicadors necessaris per a avaluar periòdicament la igualtat d'oportunitats al CSdM.
- Definir periodicitat, continguts i participants de les reunions que es realitzaran per al seguiment del Pla d'igualtat i els seus indicadors. Es procurarà que aquestes reunions s'integrin en el sistema de gestió existent al CSdM, amb la finalitat d'evitar la creació innecessària de noves reunions (i.e. integració a reunions de Comitè d'empresa, de qualitat...).
- Identificar les necessitats d'eines de seguiment del sistema de gestió (eines per al càlcul d'indicadors, seguiment dels plans, gestió d'accions correctores i preventives...).
- Establir el procés de definició de nous objectius i mesures d'acció.
- Identificar, en funció del sistema de gestió definit, els processos i procediments a redactar per a la seva formalització.
- Establir una reunió anual per a avaluar l'eficàcia del sistema de gestió.

#### DESTINATARIS

- Tots els col·laboradors del CSdM

#### ÀMBIT D'ACTUACIÓ

- Cultura, igualtat i desenvolupament de RRHH

#### OBJS.

A

#### ÀMBIT TEMPORAL

Llarg termini

Mitjà termini

Curt termini

#### IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Alt

Mitjà

Baix

#### INDICADORS ASSOCIATS

- Cap / resultats de la reunió anual d'avaluació del sistema de gestió.

#### DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

Alta

Mitjana

Baixa

#### TEMPS I RECURSOS

Durada

Implantació mitjana

Cost

Recursos

Implantació amb Recursos Interns

Implantació amb suport extern

#### RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ

- Agent d'igualtat

#### COL·LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ

- Equip de treball pla d'igualtat
- Departament de sistemes integrats de gestió

#### DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ

## II. Medidas para la Igualdad

CODI M\_03

### Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats

#### OBJECTIU

Ampliar la perspectiva de la igualtat d'oportunitats de gènere i de la no discriminació en els principis rectors del CSdM i en el Codi Ètic.

#### DESCRIPCIÓ

- Adaptar el contingut dels principis rectors del CSdM i del Codi Ètic per tal que facin extensiu el concepte d'igualtat d'oportunitats i no discriminació a les relacions entre els col·laboradors del centre.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tots els col·laboradors del CSdM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Cultura, Igualtat, Comunicació i Assetjament/Discriminació</li> </ul>		A
ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATERIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
<p>Llarg termini <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjà termini <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Curt termini <input type="checkbox"/></p>		<p>Alt <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjà <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baix <input type="checkbox"/></p>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Nre. de persones informades.</li> </ul>
DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS		
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjana <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baixa <input type="checkbox"/></p>		<p>Durada <input type="text" value="Implantació mitjana"/></p> <p>Cost <input type="text"/></p> <p>Recursos <input type="text"/></p> <p>Implantació amb Recursos Interns <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Implantació amb suport extern <input type="checkbox"/></p>		
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ		COLABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ		DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>RRHH i Agent d'Igualtat</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Equip de treball pla d'igualtat</li> </ul>		<p>Immediata</p>

## II. Mesures per a la Igualtat

CODI M\_04

Incloure en el sistema de *reporting* la informació en clau de gènere.

### OBJECTIU

Realitzar un registre i seguiment exhaustiu de la distribució de persones per gènere en aspectes clau (retribució, promocions ...), especialment en aquelles funcions o àrees amb baixa representativitat femenina.

### DESCRIPCIÓ

- Crear un sistema de control i seguiment exhaustiu a partir de la informació en les bases de dades d'empleats.
- Portar a terme aquest registre de forma continuada en el temps, per a poder fer el seguiment de l'eficàcia de les mesures implantades amb motiu de l'elaboració del Pla d'igualtat.
- Realitzar un seguiment periòdic de les ràtios fonamentals utilitzades en el diagnòstic desenvolupat en matèria d'igualtat.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Tots els col·laboradors del CSdM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Cultura i desenvolupament de RRHH.</li> </ul>		A
ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
<p>Llarg termini <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjà termini <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Curt termini <input type="checkbox"/></p>	<p>Alt <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjà <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baix <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Seguiment de diagnòstic de situació.</li> </ul>		
DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS		
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjana <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Baixa <input type="checkbox"/></p>	<p>Durada <input type="text" value="Implantació mitjana"/></p> <p>Cost <input type="text"/></p> <p>Recursos <input type="text"/></p>	<p>Implantació amb Recursos Interns <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Implantació amb Suport Extern <input type="checkbox"/></p>		
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ		COL-LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ		DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Direcció de RRHH</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Equip de treball pla d'igualtat</li> <li>■ Gestor bases de dades en el departament de RRHH</li> </ul>		Immediata



## II. Mesures per a la Igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_05

### Formació de l'Agent d'igualtat.

#### OBJECTIU

Formar l'Agent d'igualtat del CSdM per a tenir clars els conceptes teòrics i el marc d'actuació dins de l'organització.

#### DESCRIPCIÓ

- L' Agent d'igualtat ha d'adquirir els coneixements necessaris per a gestionar la igualtat d'oportunitats.
- S'haurà d'informar a l'Agent d'igualtat sobre totes aquelles polítiques del CSdM que siguin susceptibles d'afectar la igualtat d'oportunitats de gènere.
- S'haurà de posar a disposició de l'Agent d'igualtat les eines de *reporting* definides en el Sistema de gestió de la igualtat.
- Es posarà a disposició de l'Agent d'igualtat tota aquella informació addicional (teòrica o d'organització) indispensable perquè pugui exercir les seves funcions.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
■ Tots els col·laboradors del CSdM		■ Cultura		A, B
ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini	<input type="checkbox"/>	Alt	<input type="checkbox"/>	
Mitjà termini	<input type="checkbox"/>	Mitjà	<input checked="" type="checkbox"/>	
Curt termini	<input checked="" type="checkbox"/>	Baix	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS		
Alta	<input type="checkbox"/>	Durada	Implantació curta	
Mitjana	<input type="checkbox"/>	Cost		
Baixa	<input checked="" type="checkbox"/>	Recursos	<input checked="" type="checkbox"/> Implantació amb Recursos Interns <input checked="" type="checkbox"/> Implantació amb Suport Extern	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ		COL·LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ		DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
■ Agent d'igualtat.		■ Equip de treball pla d'igualtat		■ Immediata

## II. Mesures per a la igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_06

**Creació d'un espai físic a la Intranet i a la revista interna dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'Igualtat.**

### OBJECTIU

Establir un flux de comunicació de doble sentit en temes d'igualtat amb els col·laboradors a través dels canals de comunicació del CSdM.

### DESCRIPCIÓ

- Aquesta mesura consisteix a destinar un Espai informatiu per a temes d'igualtat:
  - Publicació de dades relatives a igualtat.
  - Comunicats i notícies sobre igualtat.
  - Publicació de la Guia d'igualtat .
  - Comunicació de mesures, de la seva implantació i seguiment.
  - Etc.
- Addicionalment s'habilitarà una bústia de suggeriments en la qual tots els col·laboradors podran aportar suggeriments, enviar comentaris, proposar mesures, sol·licitar informació, etc.
- L'empleat podrà aportar els seus suggeriments mantenint, si així ho prefereix, la seva confidencialitat.
- L'Espai serà gestionat per l' " Agent d'igualtat" .

DESTINATARIS	ÀMBIT D'ACTUACIÓ	OBJS.
■ Tots els col·laboradors del CSdM	■ Comunicació	A, B

ÀMBIT TEMPORAL	IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT	INDICADORS ASSOCIATS
<p><b>Llarg termini</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Mitjà termini</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Curt termini</b> <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p><b>Alt</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Mitjà</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Baix</b> <input type="checkbox"/></p>	<p>■ Nre. d'incidències ateses.</p>

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	TEMPS I RECURSOS
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Mitjana</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Baixa</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Durada</b> <input type="text" value="Implantació mitjana"/></p> <p><b>Cost</b> <input type="text" value="Baix"/></p> <p><b>Recursos</b> <input checked="" type="checkbox"/> Implantació amb Recursos Interns <input type="checkbox"/> Implantació amb Suport Extern</p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL-LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Director de Comunicació (Espai virtual)</li> <li>■ Agent d'igualtat (Administració i gestió de continguts)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ Equip de treball pla d'igualtat</li> </ul>	

## II. Mesures per a la Igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_07

Conèixer amb més detall la valoració de mesures actuals de conciliació i la possibilitat de mesures futures pels diferents col·lectius.

### OBJECTIU

Diagnosticar la situació actual en matèria de conciliació, la seva valoració i presa d'accions de millora o correctives per a avançar en aquest àmbit.

### DESCRIPCIÓ

- Realitzar un estudi detallat que inclogui tota la plantilla i que permeti conèixer l'opinió real dels treballadors en matèria de conciliació.
- Diagnosticar els problemes actuals i sobre tot la seva causa (realitzar enquestes de clima, etc.).
- Identificar punts a millorar i mesures actuals a canviar o reforçar.
- Proposició de mesures futures per a seguir avançant en matèria de conciliació.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tots els treballadors del CSdM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Processos de gestió de RRHH</li> </ul>		C
ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
<p>Llarg termini <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjà termini <input type="checkbox"/></p> <p>Curt termini <input checked="" type="checkbox"/></p>	<p>Alt <input checked="" type="checkbox"/></p> <p>Mitjà <input type="checkbox"/></p> <p>Baix <input type="checkbox"/></p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nre. de noves mesures de conciliació proposades.</li> <li>Resultats enquesta de clima.</li> </ul>		
DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS		
<p>Alta <input type="checkbox"/></p> <p>Mitjana <input type="checkbox"/></p> <p>Baixa <input type="checkbox"/></p>	<p>Durada <input type="text" value="Implantació llarga"/></p> <p>Cost <input type="text"/></p> <p>Recursos</p>	<p>Implantació amb Recursos Interns <input type="checkbox"/></p> <p>Implantació amb Suport Extern <input checked="" type="checkbox"/></p>		
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ		COL-LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ		DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>RRHH</li> <li>Agent d'igualtat</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Equip de treball pla d'igualtat</li> </ul>		

## II. Mesures per a la Igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_08

### Sensibilització en matèria de conciliació

#### OBJECTIU

Garantir una presa de decisions orientada al foment de la conciliació entre la vida professional i personal dels empleats del CSdM.

#### DESCRIPCIÓ

- Sensibilitzar tant directores com la resta d'empleats sobre la importància de la conciliació.
- Definir canals de comunicació interna que permetin debatre les qüestions relacionades amb la conciliació.

DESTINATARIS	ÀMBIT D'ACTUACIÓ	OBJS.
■ Tots els empleats del CSdM.	■ Processos de gestió de RRHH	C

ÀMBIT TEMPORAL	IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT	INDICADORS ASSOCIATS
<p><b>Llarg termini</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Mitjà termini</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Curt termini</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Alt</b> <input checked="" type="checkbox"/></p> <p><b>Mitjà</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Baix</b> <input type="checkbox"/></p>	<p>■ Nre. de propostes per part de directius i empleats per a millorar la conciliació</p>

DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ	TEMPS I RECURSOS
<p><b>Alta</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Mitjana</b> <input type="checkbox"/></p> <p><b>Baixa</b> <input type="checkbox"/></p>	<p><b>Durada</b> <input type="text" value="Implantació llarga"/></p> <p><b>Cost</b> <input type="text"/></p> <p><b>Recursos</b></p> <p><input type="checkbox"/> Implantació amb Recursos Interns</p> <p><input checked="" type="checkbox"/> Implantació amb Suport Extern</p>

RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ	COL-LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ	DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
<p>■ Responsable de formació</p> <p>■ Agent d'igualtat</p>	<p>■ Tots els directius</p> <p>■ Equip de treball pla d'igualtat</p>	

## II. Mesures per a la igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_09

Definir la política i el procediments relacionats amb l'assetjament i la discriminació.

### OBJECTIU

Ajudar el treballador/responsable a distingir una situació d'assetjament o discriminació i establir els mecanismes i procediments a seguir en cas de produir-se.

### DESCRIPCIÓ

- Completar les polítiques i procediments amb les definicions d'assetjament i discriminació contingudes a la Llei i amb la descripció de la casuística o indicacions que orientin als col·laboradors en la identificació de situacions d'assetjament o discriminació.
- Crear el procediment per escrit de l'assetjament moral i/o sexual. El procediment ha de tenir un objecte, abast, la definició del que s'entén per assetjament com a amenaça o situacions agressives, implicacions i responsabilitats, metodologia, assistència jurídica, com també el procés del circuit que es realitzarà en cas de denúncia i la seva resolució.

### DESTINATARIS

- Tots els col·laboradors del CSdM

### ÀMBIT D'ACTUACIÓ

- Condicions de treball, assetjament/discriminació

### OBJS.

D

### ÀMBIT TEMPORAL

Llarg termini

Mitjà termini

Curt termini

### IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Alt

Mitjà

Baix

### INDICADORS ASSOCIATS

- Nre. d'incidències presentades.
- Nre. d'incidències resoltes.

### DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ

Alta

Mitjana

Baixa

### TEMPS I RECURSOS

Durada

Implantació curta

Cost

Baix – 20.000€

Recursos

Implantació amb Recursos Interns

Implantació amb Suport Extern

### RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ

- Agent d'igualtat

### COL·LABORADORS NECESSARIS PER A LA IMPLANTACIÓ

- Prevenció de riscos i RRHH
- Equip de treball pla d'igualtat

### DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ

Immediata

## II. Mesures per a la igualtat



CONSORCI SANITARI  
DEL MARESME

CODI M\_10

### Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament i discriminació.

#### OBJECTIU

Donar a conèixer el procediment d'actuació en els casos d'assetjament moral, per raó de gènere o per qualsevol causa que pugui ser considerada com a discriminatòria.

#### DESCRIPCIÓ

- Realitzar un Pla de Comunicació per a divulgar el protocol a tots els treballadors del CSdM.
- Oferir pautes i formació als directius en matèria de detecció i gestió de situacions d'assetjament i/o discriminació.

DESTINATARIS		ÀMBIT D'ACTUACIÓ		OBJS.
<ul style="list-style-type: none"> <li>Tots els treballadors del CSdM</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Condicions de treball, assetjament/discriminació</li> </ul>		D
ÀMBIT TEMPORAL		IMPACTE EN MATÈRIA D'IGUALTAT		INDICADORS ASSOCIATS
Llarg termini	<input type="checkbox"/>	Alt	<input type="checkbox"/>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nre. de persones informades.</li> </ul>
Mitjà termini	<input type="checkbox"/>	Mitjà	<input checked="" type="checkbox"/>	
Curt termini	<input checked="" type="checkbox"/>	Baix	<input type="checkbox"/>	
DIFICULTAT D'IMPLANTACIÓ		TEMPS I RECURSOS		
Alta	<input type="checkbox"/>	Durada	Implantació curta	
Mitjana	<input type="checkbox"/>	Cost	Baix – 20.000€	
Baixa	<input checked="" type="checkbox"/>	Recursos	<ul style="list-style-type: none"> <li>Implantació amb Recursos Interns <input checked="" type="checkbox"/></li> <li>Implantació amb Suport Extern <input type="checkbox"/></li> </ul>	
RESPONSABLE DE LA IMPLANTACIÓ		COL-LABORADORS PER A LA IMPLANTACIÓ		DATA APROXIMADA D'IMPLANTACIÓ
<ul style="list-style-type: none"> <li>Agent d'igualtat</li> <li>Comunicació i RH</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>Prevenió de riscos, comunicació</li> <li>Equip de treball pla d'igualtat</li> </ul>		Immediata



## III. Implantació y avaluació del Pla

En aquest apartat es prioritzen les mesures proposades en funció dels paràmetres d'impacte en matèria d'igualtat i de dificultat d'implantació.

En aquest capítol es recullen:

- Una planificació orientativa de la implantació de les mesures recollides en aquest Pla.
- El model d'indicadors que permetrà desenvolupar el seguiment i l'avaluació de la seva implantació.

#### **PLANIFICACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ**

La planificació de la implantació de les mesures aquí recollida és orientativa i s'ha elaborat a partir dels criteris següents :

- Impacte de la mesura en matèria d'igualtat.
- Dificultat de la seva implantació en termes de cost i temps.
- La interrelació/dependència entre elles.
- Si són mesures de nova implantació o mesures que constitueixen una millora o ampliació d'altres anteriors.



#### PLANIFICACIÓ DE LA IMPLANTACIÓ

<b>M_01</b>	Nomenar un Agent d'Igualtat	→
<b>M_05</b>	Formació de l'Agent d'Igualtat	→
<b>M_09</b>	Definir la política i el procediment relacionat amb l'assetjament i la discriminació	→
<b>M_10</b>	Publicar i comunicar el Protocol d'assetjament	→
<b>M_03</b>	Ampliar l'abast del concepte d'igualtat d'oportunitats (a nivell intern)	→
<b>M_04</b>	Incloure en el sistema de reporting la informació clau de gènere	→
<b>M_06</b>	Creació d'un espai físic a la intranet i a la revista interna dedicat a la implementació i al seguiment del Pla d'Igualtat	→
<b>M_02</b>	Definir i integrar un Sistema de Gestió de la Igualtat d'Oportunitats	→
<b>M_07</b>	Conèixer en més detall la valoració de les mesures actuals de conciliació i la possibilitat d'establir mesures futures pels diferents col·lectius	→
<b>M_08</b>	Sensibilització en matèria de conciliació	↓

#### MODEL D'AVALUACIÓ

L'article 46.1 de la Llei 3/2007 estableix que *“els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per al seu assoliment, com també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats”*.

Per tant, cal establir i incorporar al Pla d'igualtat un sistema d'avaluació dels resultats.

Per portar a terme l'avaluació de manera apropiada, s'ha de definir el model d'indicadors que permeti:

- Mesurar l'evolució en el compliment dels objectius perseguits pel Pla d'igualtat i detectar les desviacions.
- Analitzar l'evolució i el seguiment de la implantació de les mesures recollides en el Pla.
- Avaluar el resultat final de la implementació i detectar noves necessitats.

Per això, el model d'avaluació del Pla conté dos tipus d'indicadors:

- **Indicadors globals vinculats als objectius generals del Pla d'igualtat:**  
l'avaluació ha de realitzar-se anualment i a la finalització de la implementació del Pla.
- **Indicadors operatius associats a cada una de les mesures proposades:**  
l'avaluació ha de realitzar-se d'acord amb la durada prevista de cada mesura, i s'ha d'analitzar la seva evolució i la contribució parcial als objectius globals perseguits.
- No obstant això, poden existir indicadors que cobreixin ambdós aspectes.

Els indicadors, en qualsevol de les modalitats, són de caràcter tant qualitatiu com quantitatiu.

Tot seguit recollim indicadors globals de situació, de sensibilització, de comunicació, de llenguatge no sexista, de formació, conciliació, prevenció, selecció/contractació i retribució que, una vegada implantades les mesures recollides, ens ajudaran a avaluar la correcta evolució del Pla d'igualtat.

Com a conseqüència de la necessària interacció entre els objectius, alguns indicadors podran ser comuns per a diversos objectius.

Per part seva, els indicadors operatius associats a cada mesura proposada es recullen a cada fitxa resum inclosa en el capítol anterior.



#### Indicadors de situació:

- % d'homes i dones en l'organització.
- % d'homes i dones en els diferents departaments (segregació horitzontal).
- % d'homes i dones a llocs de responsabilitat (segregació vertical).
- % d'homes i dones per edat.
- % d'homes i dones per antiguitat i càrrecs.
- % d'homes i dones per nivell d'estudis.
- % d'homes i dones en comitè sindical.
- % d'homes i dones que causaren baixa durant l'any i les seves causes.
- % de rotació d'homes i dones.
- % d'homes i dones per tipus de jornada.
- % d'homes i dones amb càrrecs familiars de menors, discapacitats i altres.
- Avaluació i seguiment del diagnòstic de situació.
- Resultats de la reunió anual d'avaluació del sistema de gestió.
- Nombre de consultes rebudes/resoltes per l'Agent d'Igualtat.

#### Indicadors de sensibilització:

- % d'homes i dones que formen part de treballs multidisciplinars i estratègics.
- % d'homes i dones que vetllen pel compliment del Pla d'igualtat.
- Nombre d'esdeveniments organitzats per l'empresa per a sensibilitzar en igualtat d'oportunitats.
- Nombre de necessitats de la plantilla detectades en temes d'igualtat.
- % d'homes i dones que expressen alguna necessitat en temes d'igualtat.

#### Indicadors de comunicació:

- Nombre d'accions de comunicació previstes/realitzades per a informar sobre la creació del Comitè d'igualtat.
- Nombre d'accions de comunicació realitzades per a informar sobre el Pla d'igualtat.
- Nombre de persones informades en matèria d'igualtat.
- Nombre de canals de comunicació interna on es tracta la igualtat d'oportunitats.

#### Indicadors de llenguatge no sexista:

- Nombre de queixes internes/externes rebudes per ús sexista del llenguatge.
- Nombre d'accions de correcció per ús del llenguatge sexista a l'empresa.
- Nombre de revisions sistemàtiques d'ús del llenguatge per àrees o departament.

#### Indicadors de formació:

- % d'homes i dones que han rebut formació (cost i hores).
- Nombre d'esdeveniments formatius previstos/realitzats.
- % de cursos realitzats en horari laboral i % de participació d'homes i dones.
- Nombre d'accions formatives que inclouen temes en matèria d'igualtat.

#### Indicadors de conciliació:

- % d'hores extres realitzades per homes i dones.
- % d'homes i dones amb reducció de jornada.
- % d'homes i dones que utilitzen excedències curtes.
- % d'homes i dones que sol·liciten l'extensió del permís de paternitat i maternitat.
- Nombre de mesures de conciliació noves introduïdes a l'any.
- Resultats de l'enquesta de clima.

#### Indicadors de prevenció:

- Nombre de cursos organitzats per a conscienciar sobre la importància de denunciar agressions.
- Nombre de consultes a l'any sobre el protocol.
- Nombre de cursos i % d'homes i dones que han assistit sobre el procés de denúncia per assetjament.
- Nombre d'incidències ateses.

#### Indicadors de selecció, contractació i retribució:

- % d'homes i dones amb contracte indefinit.
- % d'homes i dones amb contracte de servei i obra.
- % d'homes i dones amb contracte temporal.
- % d'homes i dones amb jornada intensiva.
- % d'homes i dones que s'han seleccionat.
- % d'homes i dones que s'han promocionat.