



# Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2015-2017

Institut Català d'Oncologia

Gener 2016

## **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes 2015-2017**

*Institut Català d'Oncologia*

### **Responsable:**

*Direcció d'Estratègia i Projectes*

### **Equip tècnic:**

*Direcció d'Estratègia i Projectes*

*Relacions Laborals i Desenvolupament*

*Gestió de Persones*

*Gabinet de Comunicació*

*Comitè d'Empresa ICO Badalona*

*Comitè d'Empresa ICO Girona*

*Comitè d'Empresa ICO Girona*

### **Persones col·laboradores:**

*Gestió de Persones*

*Gabinet de Comunicació*

*Assessoria Jurídica i Contractació Pública*

**Primera versió:** juny 2011

**Segona versió:** gener 2016

### **Aprovat per:**

Comissió d'Igualtat 21/01/2016

Comitè d'Empresa ICO Badalona 11/02/2016

Comitè d'Empresa ICO Girona 02/03/2016

Consell Administració 25/02/2016

Comitè Directiu Corporatiu 01/03/2016

## Declaració de compromís

L'Institut Català d'Oncologia declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integren la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directa o indirectament per raó de sexe, així com l'impuls de mesures per aconseguir la igualtat real en la nostra organització, d'acord al principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, el qual disposa literalment que *“el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil”*.

En tots i cada un dels àmbits definits a l'article 15 de la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, des de la selecció a la promoció i el desenvolupament professional, passant per les condicions laborals, la conciliació de la vida personal, laboral i familiar, la violència masclista, la prevenció de riscos laborals, la comunicació i l'estratègia, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atenent de manera especial a la discriminació indirecta, la qual la definim tal i com disposa l'article 2 de la normativa anteriorment citada: *“la situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació, o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere”*.

El principi enunciat es porta a la pràctica amb la implantació d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017, que dona continuïtat al Pla d'igualtat d'oportunitats 2011-2014 i que suposa la implantació de millores respecte a la situació present, arbitrants-se els corresponents sistemes de seguiment, amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes a la nostre institució i per extensió, en el conjunt de la societat.

Per dur a terme la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats es comptarà amb la representació legal de treballadors i treballadores, no només en el procés de negociació col·lectiva, tal i com defineix la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones, sinó en tot el procés de definició, desenvolupament, seguiment i avaluació.

Candela Calle Rodríguez  
Directora General



# Índex

<b>1. Introducció</b> .....	<b>7</b>
<b>2. Metodologia</b> .....	<b>8</b>
2.1. Fases d'implementació del Pla d'Igualtat .....	8
2.2. Comissió d'Igualtat.....	10
<b>3. La igualtat a l'ICO. Diagnosi</b> .....	<b>11</b>
3.1. Investigació quantitativa.....	12
3.2. Investigació qualitativa .....	12
3.3. Resultat de la diagnosi.....	13
<b>4. Objectius del Pla d'Igualtat</b> .....	<b>19</b>
<b>5. Accions de millora</b> .....	<b>21</b>
<b>6. Seguiment i avaluació</b> .....	<b>42</b>
6.1. Seguiment de les accions .....	42
6.2. Avaluació dels objectius.....	43
6.3. Revisió de la comunicació interna.....	47
<b>7. Pla de Comunicació</b> .....	<b>48</b>



## 1. Introducció

L'Institut Català d'Oncologia, endavant ICO, declara el seu compromís per promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminació directa o indirecta per raó de sexe, integrant aquest compromís a la seva estratègia corporativa i de recursos humans.

Per tal que la igualtat de tracte i d'oportunitats entre homes i dones sigui una realitat palpable en les relacions laborals i en el dia a dia de l'Institut, l'any 2011 es va constituir la Comissió d'Igualtat, formada equitativament per representats de l'empresa i dels i les professionals, amb la missió de dissenyar el pla per a la igualtat efectiva entre homes i dones, i de vetllar per la seva implantació i seguiment.

El mateix any s'implanta el primer Pla igualtat d'oportunitats de l'ICO, per al període 2011-2014, amb la intenció d'obtenir un instrument que ens permeti optimitzar el desenvolupament professional i personal dels treballadors i treballadores, així com eliminar situacions de discriminació indirecta.

Aquest primer Pla d'igualtat ha permès sistematitzar l'anàlisi de gènere en la informació de dades sobre la plantilla, incloure indicadors de gènere a les memòries anuals de la institució, sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat amb el llançament del mòdul de formació virtual, aconseguir la presència equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i executius, promoure la participació de dones i homes a les comissions corporatives, afavorir la conciliació de la vida personal i laboral i altres accions orientades a crear una cultura organitzativa igualitària. Els assoliments aconseguits han estat reconeguts amb el Premi FUNDE en la categoria igualtat d'oportunitats a l'àmbit laboral (2013) i amb el Distintiu Igualtat en l'Empresa (2014).

El Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017 neix per donar continuïtat a les accions iniciades l'any 2011, continuar avançant en matèria d'igualtat amb la implementació de noves accions i ratificar el nostres compromisos amb els treballadors i treballadores de la institució.

El Pla es va dissenyar considerant les matèries establertes per la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, així com les establertes per la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

## 2. METODOLOGIA

### 2.1. Fases d'implementació del Pla d'Igualtat

La implementació del Pla d'igualtat de l'ICO s'ha realitzat d'acord a una sèrie de fases que segueixen la metodologia de "Les 6 i de la igualtat"<sup>1</sup>, concretant-se de la forma següent:

#### Fase I. Iniciativa i diagnosi

##### INICIATIVA Volem fer-ho



- Sol·licitud subvenció per l'elaboració de plans d'igualtat del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya (juny 2010).
- Creació Comissió d'igualtat, formada equitativament per representats de l'empresa i dels i les professionals (febrer 2011).
- Presentació a la plantilla del Pla d'acció 2011 de la institució, on s'inclou el compromís de la direcció amb la implantació del Pla d'igualtat (març 2011).

##### INVESTIGACIÓ Com estem?



- Realització investigació quantitativa (juliol -setembre 2010).
- Realització investigació qualitativa (desembre 2010-març 2011).
- Presentació de la diagnosi de gènere a la Comissió d'Igualtat, Direcció de Persones i Comitè de Direcció Corporatiu (2011).

#### Fase II. Disseny i elaboració

##### IDENTIFICACIÓ Què volem fer?



- Disseny del Pla d'igualtat d'oportunitats, amb la definició de 20 objectius i 43 accions (març - juny 2011).
- Aprovació Pla d'igualtat d'oportunitats per la Comissió d'Igualtat i el Comitè Directiu Corporatiu (juny 2011).

<sup>1</sup>Les 6 "i" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009.



### Fase III. Implantació

#### IMPLANTACIÓ Fem-ho



- Desplegament de les 43 accions previstes al Pla d'igualtat d'oportunitats (juny 2011–desembre 2014).
- Creació espai sobre igualtat d'oportunitats a la intranet (2011).
- Realització de 2 reunions anuals de la Comissió d'igualtat (2011–2014).

### Fase IV. Avaluació i seguiment

#### INDICADORS Com mesurar-ho



- Presentació d'informes de seguiment anual a la Comissió d'Igualtat, al Comitè Directiu Corporatiu i al Consell d'Administració (2011-2014).
- Realització estudi de diagnosi de gènere cada dos anys: primer informe (2011), segon informe (2013), tercer informe (2015).

#### INNOVACIÓ Millorem



- Identificació de noves àrees de millora per la Comissió d'Igualtat (2015).
- Revisió i actualització del Pla d'igualtat d'oportunitats (2015).

## 2.2. Comissió d'Igualtat

El 2 de febrer de 2011 es va constituir la comissió d'igualtat de l'ICO, en línia amb els requeriments legals. Formada equitativament per representats de l'empresa i dels i les professionals, és la responsable de dissenyar el pla per a la igualtat efectiva entre homes i dones, i vetllar per la seva implantació i seguiment.

A continuació s'exposen les persones que formen part de la Comissió d'Igualtat:

### Comissió d'igualtat

Presidenta	Ana Rodríguez Cala, Directora d'Estratègia i Projectes
Secretària	Noemí Durán García, Tècnica Dir. Estratègia i Projectes
Vocals	Ana Sedano Martínez, Cap Relacions Laborals i Desenvolupament
	Mónica Félix Macias, Tècnica Gestió de Persones
	Daniel Arbós Labairu, Responsable Gabinet de Comunicació
	Catalina Serrano Sánchez, Representant Comitè d'Empresa ICO Badalona
	Anna Esteve Gómez, Representant Comitè d'Empresa ICO Badalona
	Patricia Cruañas Gutierrez, Representant Comitè d'Empresa ICO Girona
	Sebastià Agramunt Chaler, Representant Comitè d'Empresa ICO Girona

La Comissió d'Igualtat es reuneix semestralment i les seves funcions són:

1. Revisar els informes de diagnòstic de la situació en matèria de gènere necessaris per a l'elaboració, implantació i seguiment del Pla d'igualtat de l'ICO.
2. Recaptar informació en matèria d'igualtat de les administracions, institucions públiques i altres organismes.
3. Proporcionar informació i suport a les diferents àrees de l'organització en els temes relacionats amb la igualtat.
4. Realitzar les actuacions necessàries per remoure els obstacles que dificultin la igualtat efectiva entre homes i dones a l'ICO.
5. Impulsar la introducció de la perspectiva de gènere en els diferents àmbits del coneixement.
6. Promoure accions de sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats a l'ICO.

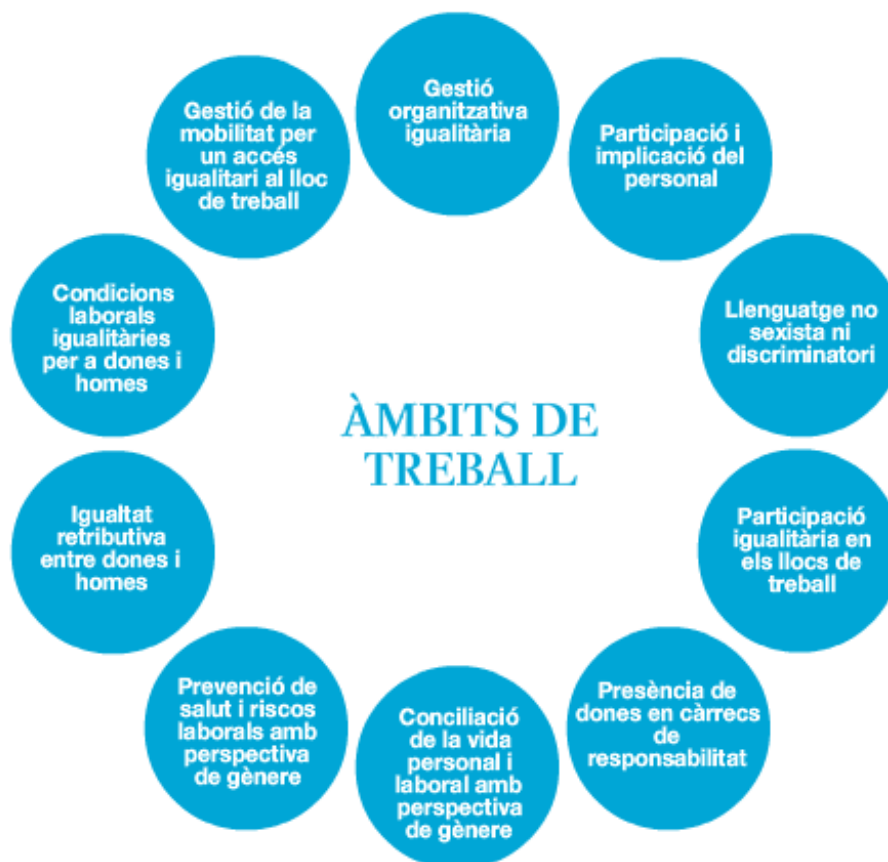
7. Coordinar totes les activitats relacionats amb la igualtat de gènere que es desenvolupin a l'organització.

### 3. LA IGUALTAT A L'ICO. DIAGNOSI

Conèixer la situació de l'ICO respecte a la igualtat d'oportunitats de dones i homes ha estat el punt de partida per detectar àrees de millora i fer el disseny del pla d'igualtat, amb l'objectiu d'assolir una igualtat plena entre dones i homes dins l'organització.

La Llei orgànica 3/2007 de 22 de març estableix una sèrie de matèries sobre les que ha de versar el pla d'igualtat, com també ho fa el Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya. D'aquestes normatives es dedueixen les unitats d'anàlisi o àrees d'intervenció que integren aquesta diagnosi:

#### *Àrees d'intervenció del Pla d'igualtat d'oportunitats*



Font: Les 6 "I" de la igualtat. Mètode de gestió de la igualtat d'oportunitats a les empreses. Departament de Treball, Generalitat de Catalunya, 2009.

La realització del primer Pla d'igualtat de l'ICO va implicar la realització d'una diagnosi de gènere a l'any 2011, a partir de la qual es van identificar els punts forts i les àrees de millora. A partir d'aquell moment es va incloure com mesura del Pla d'igualtat la realització d'una diagnosi de gènere cada dos anys i la recollida d'indicadors de gènere anualment.

Per a la revisió i actualització d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2019 s'han revisat diferents informes a partir dels quals s'han identificat els punts forts i àrees de millora per àmbit d'intervenció.

### **3.1. Investigació quantitativa**

La investigació quantitativa es va realitzar utilitzant com a font primària d'informació les bases de dades de la Direcció de Persones de l'ICO, dels àmbits d'administració de persones, formació corporativa i prevenció de riscos laborals.

Les dades recollides es poden consultar als informes:

- Diagnosi d'igualtat d'oportunitats i gènere a l'Institut Català d'Oncologia (2010)
- Diagnosi d'igualtat d'oportunitats i gènere a l'Institut Català d'Oncologia (2012)
- Diagnosi d'igualtat d'oportunitats i gènere a l'Institut Català d'Oncologia (2014)

### **3.2. Investigació qualitativa**

La investigació qualitativa té com a objectiu conèixer com recull i reflecteix l'organització el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats. Inclou l'anàlisi d'informació provinent de fonts secundàries.

- Plans d'acció anuals
- Convenis col·lectius i pactes d'empresa
- Material, de caràcter general: web corporativa (<http://ico.gencat.cat>), Intranet i memòries institucionals.

Altres fonts d'informació utilitzades han estat una enquesta sobre gestió del temps realitzada l'any 2011 a la plantilla, amb una participació de 275 persones, i altre enquesta sobre coneixement i satisfacció amb la institució de l'any 2013, amb participació de 576 persones.

### 3.3. Resultat de la diagnosi

En termes generals, la situació de l'any 2014 es semblant a la de l'any 2010, no es donen discriminacions greus per raó de sexe a ICO. Tot i així, hi ha qüestions que es poden millorar, i és recullen en aquest informe. Tot seguit es detallen els punts forts i àrees de millora pels àmbits establerts.

#### Gestió organitzativa igualitària

La Direcció de l'ICO s'ha compromès a la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en les polítiques, la presa de decisions i les activitats portades a terme a la institució. El compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats es recull a la intranet i al web corporatiu (<http://ico.gencat.cat>), amb espais específics sobre igualtat d'oportunitats. També s'ha inclòs com a línia d'actuació al Pla d'acció anual des de l'any 2011 i al Pla estratègic 2013-2016.

#### Punts forts:

- Implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats.
- Compromís amb la igualtat d'oportunitat recollit al pla d'acció anual, al la estratègic, a la intranet i a la web corporativa.
- Desenvolupament d'accions específiques orientades a crear una cultura organitzativa igualitària.

#### Àrees de millora:

- No es troben referències a la igualtat d'oportunitat en la documentació corporativa adreçada específicament a la plantilla de nova incorporació, com la guia d'acollida.

#### Participació i implicació del personal

La creació de la comissió d'igualtat amb participació d'un representant del comitè d'empresa de cada un dels centres ICO, encarregats de donar a conèixer les preocupacions i inquietuds dels representants sindicals, garanteix d'aquets puguin fer arribar les seves opinions a l'empresa. Des de la data de constitució de la comissió d'igualtat, al febrer de 2011, s'han realitzat 8 reunions ordinàries i 3 extraordinàries.

Promoure la participació de la plantilla a l'àrea d'igualtat d'oportunitats, i realitzar accions de sensibilització, és un objectiu del pla d'acció anual de la institució. L'any

2014 es va llançar un curs de sensibilització de gènere com a formació obligatòria dins del programa de formació virtual.

**Punts forts:**

- Comissió d'Igualtat amb participació de la representació legal de la plantilla.
- Ús de la intranet com a eina de difusió de notícies sobre igualtat.
- Es disposa d'una eina que possibilita la participació de la plantilla per realitzar suggeriments i consultes a l'àrea d'igualtat: l'Oficina d'Atenció al Professional de la intranet.
- L'equip de Gestió de Persones s'ha format en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Formació a la plantilla sobre igualtat d'oportunitats.

**Àrees de millora:**

- Millorar els canals de comunicació amb la comissió d'igualtat.
- Continuar amb el programa de formació sobre igualtat d'oportunitats per arribar al conjunt de la plantilla.

**Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa**

L'ICO disposa d'un *Manual de bones pràctiques: la comunicació no sexista*, que es troba publicat a la intranet per a la consulta per part de la plantilla. L'objectiu és homogeneïtzar criteris i sensibilitzar a totes les àrees en l'ús del llenguatge no discriminatori. Per altre banda, el gabinet de comunicació es troba sensibilitzat amb l'ús del llenguatge escrit neutral, i als documents corporatius s'elaboren amb aquest criteri a nivell general, encara que es troben formes masculines.

En referència als processos de selecció de personal i descripció de llocs de treball per defecte es contemplen ambdós sexes amb la forma genèrica treballador/a.

**Punts forts:**

- Es disposa d'un Manual de bones pràctiques: la comunicació no sexista.
- Ús de la imatge no sexista en la documentació corporativa.

**Àrees de millora:**

- No s'empra el llenguatge no sexista de manera sistemàtica.

## Participació igualitària de dones i homes en llocs de treball

Pel que fa a la ubicació d'homes i dones dins l'estructura organitzacional, les dades quantitatives mostren com l'ICO presenta, malgrat ser una organització conformada principalment per dones certa segregació horitzontal per raó de sexe<sup>2</sup>. Cal tenir present que això no és fruit de cap acció deliberada per part de l'organització, sinó que la socialització diferencial per raó de gènere que es dona a la societat i genera una formació i qualificació diferent de dones i homes que repercuteix en la cobertura del llocs de treball.

### Punts forts:

- Sistemes de selecció sistemàtics.
- Projecte de descripció de llocs de treball amb caràcter neutre, garantint una ocupació de llocs de treball sense prioritzar el sexe.
- Sistema d'avaluació d'acompliment complet i pertinent.
- Procediment de mobilitat interna per canviar de lloc de treball.
- Pla de formació per competències i lloc de treball.
- Es prioritza la formació dins l'horari laboral i si no ho és es retornen les hores als treballadors i treballadores.

### Àrees de millora:

- Segregació ocupacional horitzontal.
- No es contempla la possibilitat de realitzar accions positives correctores de la sobrerrepresentació o subrepresentació de dones en determinats llocs de treball.

## Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

A l'ICO l'alta direcció es troba representada per Direcció General, càrrec ocupat per una dona, la Dra. Candela Calle. El Dr. Josep Maria Vilà i Cortasa, President del Consell d'Administració, va cessar en el càrrec remunerat de Conseller Delegat l'1 d'agost de 2011. Des d'aquesta data, i d'acord al que van manifestar el Servei Català

---

<sup>2</sup> D'acord amb el "Recull de Termes" (2009) de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, la **Segregació Horitzontal** és: *Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic*.

de la Salut i el Departament de Salut, continua com a President de l'ICO, però no ocupa un càrrec executiu.

Pel que fa a la segregació vertical<sup>3</sup>, succeeix a ICO el mateix que a la majoria de les grans companyies i és que, tant en termes absoluts com sobretot relatius, els homes ocupen en major proporció els càrrecs de responsabilitat que les dones. Als càrrecs de comandaments la representació de dones es troba per sota del 50%. No obstant això, cal destacar una evolució favorable de la presència de dones en càrrecs de responsabilitat. Els òrgans de govern i executius de l'ICO s'estructuren amb una presència equilibrada de dones i homes.

#### **Punts forts**

- El càrrec de Direcció General l'ocupa una dona.
- Els òrgans de govern i executius s'estructuren amb presència equilibrada de dones i homes.
- Evolució favorable de la proporció de dones en càrrecs directius.

#### **Punts febles**

- Segregació ocupacional vertical.

### **Conciliació de la vida personal i laboral**

L'ICO té naturalesa d'Entitat de dret públic amb personalitat jurídica pròpia, sotmesa a la Generalitat, l'actuació de la qual s'ajustarà al Dret privat, segons l'article 1 dels estatuts (Acord del Govern de la Generalitat de 7 de febrer de 1995). A nivell laboral, el nostre personal és personal laboral del sector públic i per tant se'ns aplica l'estatut dels treballadors, i la publicació del I Conveni col·lectiu de treball dels hospitals d'aguts, centres d'atenció primària, centres sociosanitaris i centres de salut mental, concertats amb el Servei Català de la Salut i diversos pactes d'empresa que s'han anat signant al llarg del temps i que milloren les condicions del conveni col·lectiu.

A més de les prestacions establertes per la Seguretat Social, es preveuen mesures de conciliació al conveni col·lectiu i als pactes d'empresa on es contempla tot un conjunt d'excedències, permisos i reduccions de jornada.

---

<sup>3</sup>D'acord amb el "Recull de Termes" (2009) de la Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball, del Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya, la **Segregació Vertical** és: "*Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat*".



**Punts forts:**

- Disponibilitat d'acords i pactes d'empresa que inclouen diverses mesures de conciliació que milloren el conveni.
- Ampliació del nombre de dies d'assumptes propis de tres a cinc amb possibilitat de gaudir-los de forma fraccionada en hores.
- La plantilla valora positivament la flexibilitat que ofereix l'empresa.

**Àrees de millora:**

- Pèrdua de beneficis socials i ajudes relacionades amb la família.
- La mitjana de dies perduts per dona és major que els dies perduts per home.
- La plantilla considera que les mesures de conciliació es podrien millorar.

**Prevenció de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere**

A l'ICO hi ha diverses assumptes de salut i seguretat coberts en acords formals amb els sindicats. Pel que fa a la prevenció de riscos laborals en perspectiva de gènere a l'ICO, es recullen específicament els riscos de l'empresa en tot allò que pot afectar l'embaràs i la lactància, així com les mesures adoptades per evitar-ho al procediment de protecció per treballadores embarassades.

**Punts forts:**

- S'analitza el impacte de la doble presència a la de riscos laborals.
- Es recullen riscos relacionats amb l'embaràs i la lactància
- Es disposa de protocol de prevenció i l'abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

**Àrees de millora:**

- Es produeixen més accidents laborals sense baixa entre les dones.
- Caldria aprofundir en la prevenció de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.

**Igualtat retributiva entre dones i homes**

L'ICO realitza anualment una anàlisi de retribució de dones i homes, com a primer pas per detectar la bretxa salarial i corregir-la. A l'ICO s'aplica la política retributiva i l'estructura salarial definida al Conveni Col·lectiu dels hospitals de la XHUP i dels Centres d'Atenció Primària. Destacar que, al salari, s'inclou una part de retribució variable lligada a resultats per objectius empresarials i individuals.

**Punts forts:**

- Salaris regulats mitjançant conveni.
- Política retributiva vinculada en part als resultats de l'avaluació d'acompliment.
- Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere.

**Àrees de millora:**

- Bretxa salarial entre un 2% i un 35% en funció de la categoria professional.

**Condicions laborals igualitàries**

La vinculació contractual amb els/les nostres treballadors/es és de caràcter laboral (no funcionaris ni estatutaris), i sota el principi de l'estabilitat en l'ocupació. La selecció de personal es fa sota el criteri de perfil més adequat a les competències professionals determinades per a cada lloc de treball, i mitjançant un òrgan col·lectiu de decisió (òrgan qualificador) en el qual hi és també representat el Comitè d'empresa.

La contractació amb caràcter eventual (substitucions i interinatges) es realitza mitjançant canals de reclutament i selecció variats (borses de treball, Servei Català d'Ocupació, convenis amb centres docents, etc.).

**Punts forts:**

- La majoria de la plantilla disposa de contracte indefinit, al voltant del 70%.

**Àrees de millora:**

- Hi ha més contractes temporals entre les dones.

**Gestió de la mobilitat per un accés igualitari al lloc de treball**

Els centres de treball de l'ICO es troben a les poblacions de l'Hospitalet de Llobregat, Badalona, Girona, Tarragona i Tortosa.

**Punts forts:**

- Els centres de treball es troben comunicats amb transport públic.
- S'afavoreix la realització de reunions entre centres per videoconferència.

**Àrees de millora:**

- No s'ha implementat cap mesura de mobilitat relacionada amb el transport.

## 4. OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Com a resultat de l'anàlisi i detecció de les àrees de millores s'estableixen un recull d'objectius que s'especifiquen a continuació per àmbit d'intervenció:

### Gestió organitzativa igualitària

1. Difondre el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats.
2. Impulsar accions de Responsabilitat Social Corporativa orientades a promoure la igualtat d'oportunitats.
3. Avaluar i difondre anualment les mesures d'igualtat d'oportunitats implantades i els resultats aconseguits.

### Participació i implicació del personal

4. Promoure la participació de la plantilla a l'àrea d'igualtat d'oportunitats.
5. Sensibilitzar a la plantilla en igualtat d'oportunitats.

### Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

6. Promoure l'ús de llenguatge i de la imatge no sexista ni discriminatori.

### Participació igualitària de dones i homes en llocs de treball

7. Promoure una participació igualitària de dones i homes en llocs de treball.
8. Garantir de manera efectiva iguals possibilitats de promoció de dones i homes.

### Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

9. Aconseguir l'equilibri entre dones i homes als càrrecs directius i de responsabilitat.
10. Fomentar l'opinió i responsabilització de les dones afavorint la seva participació en comitès i comissions.
11. Incentivar la participació de les dones en activitats formatives orientades a l'adquisició de coneixements i habilitats directives.

### **Conciliació de la vida personal i laboral**

- 12.** Promoure l'ús no discriminatori de les mesures de conciliació.

### **Prevenió de salut i riscos laborals amb perspectiva de gènere**

- 13.** Difondre les mesures de prevenció, detecció i intervenció en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe.
- 14.** Promoure la prevenció de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.

### **Igualtat retributiva entre dones i home**

- 15.** Aprofundir en l'anàlisi de la bretxa salarial entre dones i homes.

### **Condicions laborals igualitàries per a dones i homes**

- 16.** Promoure l'accés a la formació de forma igualitària per a dones i homes.

### **Gestió de la mobilitat per un accés igualitari al lloc de treball**

- 17.** Implementació de mesures de mobilitat als centres de treball

## 5. ACCIONS DE MILLORA

A continuació es presenta el detall de les accions de millora plantejades per assolir els objectius del Pla d'igualtat d'oportunitats.

### Objectiu 1. Difondre el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats

**Acció 1.1.** Millorar la difusió del Pla d'igualtat d'oportunitats i fites de la Comissió d'igualtat amb la publicació de notícies a la intranet

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Gabinet de Comunicació Comissió d'Igualtat
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Identificar les temes per informar als treballadors/es. b) Realitzar les notícies a la intranet
<b>Recursos materials</b>	Intranet
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de notícies publicades a la intranet de l'àmbit d'igualtat

**Acció 1.2.** Revisar i actualitzar el codi ètic i codi de bones pràctiques incorporant el compromís de la institució amb la igualtat d'oportunitats.

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Comissió d'Ètica i Responsabilitat Social
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla
<b>Tasques</b>	a) Convocatòria Comissió d'Ètica i Responsabilitat Social c) Revisió del document i actualització d) Aprovació Comitè Directiu Corporatiu
<b>Recursos materials</b>	Programes de tractament de text i maquetació
<b>Temporalització</b>	Cada 4 anys
<b>Indicador de seguiment</b>	Codi ètic i codi de bones pràctiques actualitzat

**Acció 1.3.** Promoure la participació en iniciatives per compartir bones pràctiques de l'ICO en igualtat d'oportunitats.

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Altres
<b>Persones destinatàries</b>	Ciutadania
<b>Tasques</b>	a) Detecció congressos, jornades, publicacions i altres iniciatives on l'ICO pugui participar. b) Elaboració del material de suport: presentacions, pòsters, etc.
<b>Recursos materials</b>	Presentacions, pòsters, etc.
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre d'iniciatives en les que ha participat l'ICO com a ponent.

**Objectiu 2.** Impulsar accions de Responsabilitat Social Corporativa orientades a promoure la igualtat d'oportunitats

**Acció 2.1.** Manteniment de l'adhesió al Charter de la Diversitat

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Gestió de Persones
<b>Persones destinatàries</b>	Ciutadania, Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Elaboració informe anual sobre diversitat a l'ICO b) Enviament de l'informe a la Fundación Diversidad
<b>Recursos materials</b>	Plantilla d'informe del Charter de la Diversitat Programes de tractament de text
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Manteniment de l'adhesió al Charter de la Diversitat

**Acció 2.2.** Manteniment de l'adhesió al Pacte Mundial

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Gabinet de Comunicació. Gestió de Persones. Prevenció de Riscos Laborals. Desenvolupament i Formació. Assessoria Jurídica i contractació Administrativa. Economia i Finances
<b>Persones destinatàries</b>	Ciutadania, Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Elaboració memòria de sostenibilitat (o informe de progrés) b) Enviament documentació a la Red Española del Pacto Mundial c) Publicació al web de Global Compact
<b>Recursos materials</b>	Memòria de sostenibilitat (o informe de progrés)
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Manteniment de l'adhesió al Pacte Mundial

**Acció 2.3.** Incorporació de clàusules socials en les bases de la contractació amb la finalitat de promoure la igualtat de tracte i oportunitats de dones i home al mercat laboral com a criteris d'adjudicació als contractes amb proveïdors

<b>Responsable/s</b>	Unitat d'Assessoria Jurídica i Contractació Administrativa
<b>Àrees implicades</b>	-
<b>Persones destinatàries</b>	Proveïdors
<b>Tasques</b>	a) Definició i inclusió dels barems i condicions al plec. b) Informació a les persones responsables de redactar els plecs.
<b>Recursos materials</b>	Plecs de condicions de concursos i negociats
<b>Temporalització</b>	Data implantació 01/09/2015
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de contractacions amb clàusules en matèria d'igualtat

**Objectiu 3. Avaluar i difondre anualment les mesures d'igualtat d'oportunitats implantades i els resultats aconseguits****Acció 3.1.** Realització d'un estudi biennal de dades de la plantilla amb perspectiva de gènere

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones. Direcció d'Estratègia i Projectes.
<b>Àrees implicades</b>	Comissió d'Igualtat.
<b>Persones destinatàries</b>	Càrrecs directius i membres del Consell d'Administració.
<b>Tasques</b>	a) Definició indicadors. b) Extracció i tractament de les dades (taules i gràfics). c) Elaboració informe. d) Presentació al Comitè de Direcció Corporatiu.
<b>Recursos materials</b>	Documents institucionals i: bases de dades gestió de persones, formació i prevenció de riscos laborals. Programes ofimàtics: excel, word, powerpoint.
<b>Temporalització</b>	Biennalment (2015, 2017)
<b>Indicador de seguiment</b>	Informe presentat a Comitè de Direcció Corporatiu

**Acció 3.2.** Elaboració de la memòria de sostenibilitat anual amb indicadors específics de plantilla amb visió de gènere

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Gabinet de Comunicació
<b>Persones destinatàries</b>	Ciutadania, Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Recollida informació i dades b) Redacció i maquetació c) Difusió
<b>Recursos materials</b>	Programes ofimàtics: excel, word, powerpoint
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Memòria anual amb indicadors de gènere elaborada i publicada



**Acció 3.3.** Presentació d'un informe anual de compliment del Pla d'Igualtat al Comitè de Direcció Corporatiu i Consell d'Administració

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Comissió d'Igualtat
<b>Persones destinatàries</b>	Càrrecs directius i membres del Consell d'Administració.
<b>Tasques</b>	a) Elaboració informe de seguiment. b) Presentació al Comitè de Direcció Corporatiu. c) Presentació als Comitès de Direcció de Centres, d) Presentació al Consell d'Administració.
<b>Recursos materials</b>	Programes ofimàtics: excel, word, powerpoint
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Informe de seguiment del Pla d'igualtat presentat a Comitè de Direcció Corporatiu i Consell d'Administració

**Objectiu 4.** Promoure la participació de la plantilla a l'àrea d'igualtat d'oportunitats**Acció 4.1.** Realització de reunions periòdiques de la Comissió d'Igualtat

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Comissió d'Igualtat
<b>Persones destinatàries</b>	Comissió d'Igualtat
<b>Tasques</b>	a) Convocatòria de les reunions. b) Preparació documentació a debatre a les reunions. c) Elaboració acta de reunió.
<b>Recursos materials</b>	Documents i informes. Sala de reunions.
<b>Temporalització</b>	Semestralment
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat realitzades

**Acció 4.2.** Establiment de mecanismes de comunicació de la plantilla amb la Comissió d'Igualtat

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Comissió d'Igualtat
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Creació correu electrònic de la Comissió d'Igualtat b) Difusió del correu a la intranet c) Difusió de la possibilitat de comunicació a través de l'Oficina d'Atenció al Professional
<b>Recursos materials</b>	Intranet. Correu.
<b>Temporalització</b>	Data d'implantació: 01/11/2015
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de correus rebuts per la Comissió d'Igualtat

**Objectiu 5. Sensibilitzar a la plantilla en igualtat d'oportunitats****Acció 5.1.** Revisió del contingut sobre igualtat d'oportunitats al Pla d'acollida

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Comissió d'Igualtat
<b>Persones destinatàries</b>	Noves incorporacions a l'ICO
<b>Tasques</b>	a) Revisió del contingut del Pla d'acollida (virtual) b) Elaboració dels textos c) Maquetació
<b>Recursos materials</b>	Aula Virtual
<b>Temporalització</b>	Del 01/01/2016 al 31/03/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Revisió contingut del Pla d'acollida per la Comissió d'Igualtat

**Acció 5.2.. Formació a la plantilla en igualtat d'oportunitats: sessions presencials i on-line**

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Unitat de Formació Corporativa. Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Establiment data, participants i aula. b) Selecció de la persona o empresa que impartirà la sessió. c) Elaboració del material de suport: presentació, manual. d) Convocatòria als participants. e) Realització de la sessió.
<b>Recursos materials</b>	Material de suport a la sessió: presentació, manual . Aula, ordinador i projector. Aula virtual
<b>Temporalització</b>	Del 01/03/2016 al 31/12/2017
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de persones formades en matèria d'igualtat

**Acció 5.3. Realització d'accions de sensibilització en diades significatives sobre temes de gènere**

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones. Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Gabinet de Comunicació
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Identificació dies assenyalats b) Organització accions de sensibilització el Dia internacional de l'Eliminació de la Violència Contra la Dona (25 de novembre) c) Organització Jornada el Dia Internacional de la Dona (8 de març). d) Accions de difusió mitjançant notícies a la intranet
<b>Recursos materials</b>	Intranet. Fulletons informatius, pòsters i altres materials. Aules.
<b>Temporalització</b>	Del 01/11/2015 al 31/12/2017
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre d'accions realitzades per la commemoració de diades sobre gènere

<b>Acció 5.4. Monitoritzar la percepció sobre igualtat de la plantilla a l'enquesta de clima laboral</b>	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Incorporació d'una pregunta específica a l'enquesta de clima laboral. b) Llançament de l'enquesta c) Recollida i anàlisi de dades
<b>Recursos materials</b>	Eina de realització d'enquestes
<b>Temporalització</b>	Cada tres anys (2016)
<b>Indicador de seguiment</b>	Percentatge de persones que consideren que a l'ICO hi ha igualtat d'oportunitats

### **Objectiu 6. Promoure l'ús de llenguatge i de la imatge no sexista ni discriminatori**

<b>Acció 6.1. Revisió del Manual de bones pràctiques: comunicació no sexista</b>	
<b>Responsable/s</b>	Gabinet de Comunicació
<b>Àrees implicades</b>	-
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Anàlisi de les pautes de la Generalitat de Catalunya, recull de termes utilitzat amb freqüència a l'àmbit hospitalari i termes equivalents no sexistes, altres recomanacions. b) Revisió del document de bones pràctiques per un ús de llenguatge no sexista. c) Publicació a la intranet.
<b>Recursos materials</b>	Publicacions de la Generalitat de Catalunya sobre ús de llenguatge no sexista
<b>Temporalització</b>	Del 01/01/2016 al 31/12/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Manual de bones pràctiques de comunicació no sexista publicat amb data de revisió

<b>Acció 6.2.</b> Revisió de la documentació corporativa per garantir un ús de llenguatge neutre	
<b>Responsable/s</b>	Gabinet de Comunicació
<b>Àrees implicades</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes. Dir. Persones
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO, Ciutadania.
<b>Tasques</b>	a) Identificació documents per revisar: llibre de presentació, memòria anual, etc. b) Revisió dels textos amb un llenguatge neutre.
<b>Recursos materials</b>	Manual de bones pràctiques: comunicació no sexista Programes de tractament de texts (Word, Indesign) Intranet, web i publicacions.
<b>Temporalització</b>	Del 01/01/2016 al 31/12/2017
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de documents revisats amb llenguatge no sexista
<b>Acció 6.3.</b> Afavorir als documents corporatius un ús no sexista de la imatge de dones i homes	
<b>Responsable/s</b>	Gabinet de Comunicació
<b>Àrees implicades</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Persones destinatàries</b>	Ciutadania
<b>Tasques</b>	a) Identificar els documents corporatius per revisar b) Aplicar els criteris d'ús de la imatge no sexista
<b>Recursos materials</b>	Manual de bones pràctiques: comunicació no sexista
<b>Temporalització</b>	Del 01/01/2016 al 31/12/2017
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de documents revisats amb imatge no sexista

<b>Acció 6.4. Realització d'un curs de llenguatge neutre</b>	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Unitat de Formació Corporativa
<b>Persones destinatàries</b>	Personal administratiu
<b>Tasques</b>	a) Establiment data, participants i aula. b) Selecció de la persona o empresa que impartirà la sessió. c) Elaboració del material de suport: presentació, manual. d) Convocatòria als participants. e) Realització de la sessió.
<b>Recursos materials</b>	Material de suport a la sessió: presentació, manual Aula, ordinador i projector
<b>Temporalització</b>	Del 01/01/2016 al 31/12/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de persones formades en un ús de llenguatge neutre

### **Objectiu 7. Promoure una participació igualitària de dones i homes en llocs de treball**

<b>Acció 7.1. Desenvolupament del projecte de descripció de llocs de treball</b>	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Relacions laborals i desenvolupament
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO. Aspirants a llocs de treball.
<b>Tasques</b>	a) Definició fases del projecte. b) Definició fitxes de recollida d'informació i de descripció de llocs de treball. c) Identificació de les persones treballadores que participaren a cada fase. d) Distribució de les fitxes entre les persones treballadores que participaren a cada fase. e) Recollida informació i anàlisi. f) Descripció de llocs de treball. g) Publicació a la intranet
<b>Recursos materials</b>	Model recollida càrrega de treball - setmana completa, qüestionari DLT i fitxes de llocs de treball.
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de fitxes de descripció de llocs de treball publicades a la intranet

<b>Acció 7.2.</b> Implantació nou model de DPOs amb avaluació de comandaments	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Representació Social
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Anàlisi de paràmetres i viabilitat d'introducció de canvis. b) Elaboració document explicatiu del model de DPO. c) Aprovació de la proposta. d) Actualització del model.
<b>Recursos materials</b>	Model de DPO Corporatiu, fitxes d'avaluació.
<b>Temporalització</b>	Implantació de la mesura: 01/01/2015
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre d'avaluacions rebudes sobre el total de la plantilla

### **Objectiu 8.** Garantir de manera efectiva iguals possibilitats de promoció de dones i homes

<b>Acció 8.1.</b> Aplicació del procediment de mobilitat interna per accedir a llocs de treball que permetin promocionar a la plantilla	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Comitè d'empresa
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Publicació de les convocatòries de llocs de treball de promoció a la intranet i al taulell d'anuncis de la Direcció de Persones.
<b>Recursos materials</b>	Convocatòries, intranet, taulell d'anuncis.
<b>Temporalització</b>	Data implantació mesura: 01/01/2015
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de llocs de treball publicats dins de l'acord de mobilitat interna que permetin promocionar a la plantilla

**Acció 8.2.** Presentació de les dades d'aspirants a llocs de treball convocats per l'ICO desagregades per sexe

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	-
<b>Persones destinatàries</b>	Direcció. Encarregats dels processos de selecció i promoció interna.
<b>Tasques</b>	a) Elaboració taules amb el codi de convocatòria i nombre de dones i homes que s'han presentat. b) Presentació als encarregats dels processos de selecció i promoció interna. c) Presentació informe anual a la Direcció.
<b>Recursos materials</b>	Taula de dades.
<b>Temporalització</b>	Data implantació mesura: 01/11/2015
<b>Indicador de seguiment</b>	Percentatge de dones i homes presentats a les convocatòries de plaça

**Acció 8.3.** Representació del Comitè d'Empresa als processos de mobilitat interna

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	-
<b>Persones destinatàries</b>	Membres Comitè d'Empresa. Persones treballadores participants en processos de promoció.
<b>Tasques</b>	a) Incloure als procediments de promoció la participació del Comitè d'Empresa a l'avaluació dels aspirants. b) Sensibilització en la igualtat d'oportunitats a les persones que intervenen als processos de selecció
<b>Recursos materials</b>	Conveni Col·lectiu, pactes d'empresa
<b>Temporalització</b>	Contínuament
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de places dels processos de mobilitat interna



**Objectiu 9. Aconseguir l'equilibri entre dones i homes als càrrecs directius i de responsabilitat**

**Acció 9.1.** Realització estadística anual amb representació de dones en alts càrrecs, nivells directius i comandaments per serveis

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Gestió de Persones
<b>Persones destinatàries</b>	Direcció
<b>Tasques</b>	a) Elaboració taules de dades b) Presentació a la Direcció c) Presentació a la Comissió d'Igualtat
<b>Recursos materials</b>	Taula excel amb les dades
<b>Temporalització</b>	Biennalment (2015, 2017)
<b>Indicador de seguiment</b>	Informe amb la distribució de dones i homes als alts càrrecs, directius i comandaments, % de dones versus % d'homes, % de dones sobre el total de dones de la plantilla i % d'homes sobre el total d'homes de la plantilla

**Acció 9.2.** Aplicació d'acció positiva a favor de les dones en l'elecció d'aspirants a càrrecs de responsabilitat amb mèrits equivalents

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Comitè de Direcció. Representació Social.
<b>Persones destinatàries</b>	Dones i homes aspirants a ocupar càrrecs de responsabilitat
<b>Tasques</b>	a) Identificació del càrrec de responsabilitat a ocupar b) Identificació aspirants i mèrits c) Aplicació de l'acció positiva en cas d'aspirants amb mèrits equivalents d) Registre del nombre de vegades que s'ha aplicat l'acció positiva
<b>Recursos materials</b>	Currículums vitae d'aspirants a llocs de treball de responsabilitat.
<b>Temporalització</b>	Data implantació de l'acció: 01/01/2006
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de casos en que s'aplica l'acció positiva

**Objectiu 10. Fomentar l'opinió i responsabilització de les dones afavorint la seva participació en comitès i comissions****Acció 10.1.** Realització estadística anual amb representació de dones en comitès i comissions

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	-
<b>Persones destinatàries</b>	Direcció, caps i comandaments
<b>Tasques</b>	a) Identificació Comitès i Comissions de l'ICO b) Identificació participants. c) Elaboració taula de dades.
<b>Recursos materials</b>	Taula excel amb les dades
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Informe amb el nombre comitès i comissions de l'ICO, % de dones versus % d'homes, % de dones sobre el total de dones de la plantilla i % d'homes sobre el total d'homes de la plantilla

**Acció 10.2.** Elaboració reglament de participació en Comissions

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Comitè de Direcció Corporatiu
<b>Persones destinatàries</b>	Professionals que gestionen Comitès i Comissions
<b>Tasques</b>	a) Elaboració del reglament b) Aprovació pel Comitè Directiu Corporatiu c) Difusió del reglament a la intranet d) Enviament del reglament als/les secretaris/àries de les Comissions e) Seguiment anual de l'aplicació del reglament
<b>Recursos materials</b>	Programes de tractament de text (word). Intranet. Correu.
<b>Temporalització</b>	01/01/2015-31/12/2015
<b>Indicador de seguiment</b>	Publicació del reglament a la intranet

**Acció 10.3.** Aplicar mecanismes de discriminació positiva per garantir l'equitat de participació en Comitès i Comissions

<b>Responsable/s</b>	Comitè Directiu Corporatiu
<b>Àrees implicades</b>	Professionals que gestionen Comitès i Comissions
<b>Persones destinatàries</b>	Professionals que participen en Comitès i Comissions
<b>Tasques</b>	a) Concretar si existeix subrepresentació de dones en Comitès i Comissions. b) Identificar les persones susceptibles de participar en Comitès i Comissions. c) Detectar possibles baixes de membres i promoure la incorporació de dones, en cas de subrepresentació.
<b>Recursos materials</b>	Estadística amb dades de representació de dones i homes en Comitès i Comissions.
<b>Temporalització</b>	01/11/2015-31/12/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Percentatge de dones i homes en Comitès i Comissions.

**Objectiu 11.** Incentivar la participació de les dones en activitats formatives orientades a l'adquisició de coneixements i habilitats directives**Acció 11.1.** Organització accions formatives orientades a l'adquisició de coneixements i habilitats de gestió

<b>Responsable/s</b>	Unitat de Formació Corporativa
<b>Àrees implicades</b>	Direccions de l'ICO.
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO.
<b>Tasques</b>	a) Identificació accions formatives. b) Establiment data, participants i aula. c) Selecció de la persona o empresa que impartirà la sessió. d) Elaboració del material de suport: presentació, manual. e) Convocatòria als participants. f) Realització de la sessió.
<b>Recursos materials</b>	Material de suport a la sessió: presentació, manual. Aula, ordinador i projector.
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de dones participants en accions formatives per l'adquisició de coneixements i habilitats de gestió

**Objectiu 12. Promoure l'ús no discriminatori de les mesures de conciliació****Acció 12.1.**Elaboració d'una guia amb les mesures de conciliació de la vida personal i laboral

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Gabinet de Comunicació. Representació Social
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Recollida de les mesures de conciliació existents. b) Elaboració de document resum. c) Maquetació. d) Publicació a la intranet. e) Incloure les mesures de conciliació al Pla d'acollida
<b>Recursos materials</b>	Conveni col·lectiu, pactes d'empresa. Programes de tractament de texts (Word, Indesign), guia d'acollida, intranet.
<b>Temporalització</b>	Del 01/01/2016 al 31/03/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Publicació a la intranet del document resum amb les mesures de conciliació de la vida personal i laboral.

**Acció 12.2.** Realització d'un anàlisi mensual d'absentisme per gènere

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	-
<b>Persones destinatàries</b>	Direcció
<b>Tasques</b>	a) Elaboració taules de dades. b) Presentació a la Direcció. c) Presentació a la Comissió d'Igualtat.
<b>Recursos materials</b>	Taula excel amb les dades.
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Informe d'absentisme presentat a la Comissió d'Igualtat

<b>Acció 12.3.</b> Promoure que els pactes i acords inclouen mesures de conciliació	
<b>Responsable/s</b>	Representants Comitè d'Empresa a la Comissió d'Igualtat
<b>Àrees implicades</b>	Direcció de Persones. Comitè d'Empresa
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Identificar temàtiques relacionades amb la conciliació b) Traslladar a la negociació col·lectiva
<b>Recursos materials</b>	Normativa. Pactes d'empresa.
<b>Temporalització</b>	01/01/2015-31/12/2017
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de pactes d'empresa amb mesures de conciliació sobre el total de pactes

**Objectiu 13.** Difondre les mesures de prevenció, detecció i intervenció en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe

<b>Acció 13.1.</b> Difusió del protocol sobre prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe: Actuar i prevenir situacions de violència ocupacional interna per discriminacions a la feina	
<b>Responsable/s</b>	Prevenció de Riscos Laborals
<b>Àrees implicades</b>	Direcció de Persones. Direcció d'Estratègia i Projectes. Gabinet de Comunicació
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Publicació notícia a la intranet. b) Incorporació dels protocols a la formació de prevenció de riscos laborals c) Commemoració Dia internacional contra la violència de gènere
<b>Recursos materials</b>	Protocols relacionats amb la prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe. Intranet. Material i recursos relacionats amb la violència masclista. Aula virtual.
<b>Temporalització</b>	01/11/2015-01/03/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Iniciatives relacionades amb la difusió del protocol

<b>Acció 13.2. Elaboració del protocol de risc de violència masclista a l'àmbit personal</b>	
<b>Responsable/s</b>	Prevenició de Riscos Laborals
<b>Àrees implicades</b>	-
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Revisió de la normativa i els recursos disponibles b) Elaboració del document c) Aprovació del document
<b>Recursos materials</b>	Normativa. Protocols de la Generalitat de Catalunya. Programes de tractament de text (word, etc.)
<b>Temporalització</b>	01/11/2015-01/03/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Aprovació del protocol de risc de violència masclista a l'àmbit personal

**Objectiu 14. Promoure la prevenció de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere**

<b>Acció 14.1. Incorporació de la variable gènere a l'anàlisi de riscos psicosocials (ISTAS)</b>	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Prevenició de Riscos Laborals
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Incorporació de la variable gènere al qüestionari de riscos psicosocials. b) Llançament enquesta. c) Anàlisi de dades.
<b>Recursos materials</b>	Qüestionari ISTAS Programari de tractament de dades
<b>Temporalització</b>	Data implantació: 01/01/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Informes de riscos psicosocials amb perspectiva de gènere per centre

**Acció 14.2.** Incorporació de la perspectiva de gènere en les activitats formatives orientades a la difusió dels riscos sanitaris i psicològics que afecten a dones i homes

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Unitat de Formació Corporativa, Prevenció de Riscos Laborals.
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Elaboració del temari de la formació, identificant les patologies que afecten de manera diferenciada a dones i homes, abordatge de la menopausa, etc. b) Incorporació del contingut al mòdul de formació virtual de PRL. c) Establiment dates de realització del curs i participants. d) Convocatòria als participants.
<b>Recursos materials</b>	Mòdul de formació on-line, accés a ordinador de totes les persones treballadores.
<b>Temporalització</b>	Del 01/06/2016 al 30/11/2017
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre de persones formades en prevenció de riscos laborals amb perspectiva de gènere

### **Objectiu 15.** Aprofundir en l'anàlisi de la bretxa salarial entre dones i homes

**Acció 15.1.** Adhesió a la utilització de l'eina d'autodiagnosi de bretxa salarial de gènere del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad

<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Gestió de Persones
<b>Persones destinatàries</b>	Comissió d'Igualtat. Comitè Directiu Corporatiu
<b>Tasques</b>	a) Recollida de dades b) Elaboració informe c) Signatura de l'adhesió
<b>Recursos materials</b>	Eina d'autodiagnosi de bretxa salarial del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad
<b>Temporalització</b>	01/01/2016-31/12/2016
<b>Indicador de seguiment</b>	Existència informe amb retribucions salarials anuals de dones i homes per categoria laboral i tipus de jornada, amb i sense complements extra salarials i tipologia

**Objectiu 16. Promoure l'accés a la formació de forma igualitària per a dones i homes**

<b>Acció 16.1. Anàlisi de l'absentisme de formació amb visió de gènere</b>	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Relacions Laborals i Desenvolupament
<b>Persones destinatàries</b>	Direcció, Comissió d'Igualtat
<b>Tasques</b>	a) Elaboració taules de dades. b) Presentació a la Direcció. c) Presentació a la Comissió d'Igualtat.
<b>Recursos materials</b>	Taula excel amb les dades.
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Informe d'absentisme presentat a la Comissió d'Igualtat

<b>Acció 16.2. Anàlisi anual de la formació corporativa amb perspectiva de gènere</b>	
<b>Responsable/s</b>	Direcció de Persones
<b>Àrees implicades</b>	Relacions Laborals i Desenvolupament
<b>Persones destinatàries</b>	Direcció, Comissió d'Igualtat, Ciutadania
<b>Tasques</b>	a) Recollida de dades d'hores de formació/persona anual per gènere b) Incorporació a la memòria anual de sostenibilitat
<b>Recursos materials</b>	Taula excel amb les dades. Memòria de sostenibilitat
<b>Temporalització</b>	Anualment
<b>Indicador de seguiment</b>	Hores de formació/persona anual per gènere incorporades a la memòria de sostenibilitat



**Objectiu 17. Implementació de mesures de mobilitat als centres de treball****Acció 17.1.** Promoció de la videoconferència per la realització de reunions entre els centres ICO

<b>Responsable/s</b>	Direcció Sistemes d'Informació, Tecnologia i Física
<b>Àrees implicades</b>	Sistemes Informàtics
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO
<b>Tasques</b>	a) Creació espai a la intranet per sol·licitar i reservar la videoconferència per centres
<b>Recursos materials</b>	Intranet. Sales de videoconferència
<b>Temporalització</b>	Data implantació: 01/06/2015
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre d'hores de videoconferència realitzades anualment per centre

**Acció 17.2.** Foment del transport públic o cotxe compartit

<b>Responsable/s</b>	Direcció d'Estratègia i Projectes
<b>Àrees implicades</b>	Unitat de Relacions Laborals i Desenvolupament. Gabinet de Comunicació. Direcció de Centre.
<b>Persones destinatàries</b>	Plantilla ICO.
<b>Tasques</b>	a) Identificació de mesura(es) de mobilitat i anàlisi de la viabilitat d'implantació a l'ICO. b) Implantació mesura(es).
<b>Recursos materials</b>	Informe de resultats de l'estudi de mobilitat. Fonts externes. Document de descripció de la mesura.
<b>Temporalització</b>	01/06/2016-31/12/2017
<b>Indicador de seguiment</b>	Nombre d'iniciatives realitzades per promoure l'ús de transport públic o cotxe compartit

## 6. SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Un cop implantat el Pla d'igualtat es realitzarà un seguiment per controlar l'execució de les accions en la forma i terminis definits, i els resultats aconseguits. La Comissió d'Igualtat serà la responsable de revisar les fases del procés i plantejar el pla de millora.

El seguiment i avaluació es realitzarà mitjançant l'anàlisi a tres nivell:

- a) Avaluació del procés, mitjançant la identificació del nivell de desenvolupament de les accions planificades i les dificultats que s'han trobar en l'execució.
- b) Avaluació del grau d'assoliment dels objectius fixats: impacte en la situació de les dones a l'empresa i en la plantilla en general.
- c) Revisió de la comunicació interna: efectivitats dels canals d'informació i comunicació utilitzats per difondre informació relativa a la igualtat d'oportunitats.

Les eines utilitzades per al seguiment i avaluació de resultats es concreten a continuació.

### 6.1. Seguiment de les accions

Anualment es realitzarà el seguiment del grau d'execució de les accions per àmbit d'intervenció. A nivell global es presentarà el percentatge d'accions realitzades per una banda, i per altre s'analitzarà per a cada acció les tasques realitzades i pendents, els resultats obtinguts i el nombre de dones i homes beneficiades/ts.

Els seguiment d'implantació de les accions es realitzarà anualment, analitzant de forma global:

- % d'accions realitzades sobre el total d'accions previstes.

El seguiment individual de cada acció es realitzarà analitzant els següents aspectes:

- Tasques realitzades
- Tasques pendents
- Resultats obtinguts
- Nombres de dones i homes beneficiades/ts

## 6.2. Avaluació dels objectius

La identificació del grau d'assoliment dels objectius del Pla es realitzarà a partir de l'anàlisi d'indicadors, analitzant la situació inicial i la situació en el moment de l'avaluació.

Els indicadors establerts per mesurar l'impacte de cada objectiu són els que es detallen a continuació:

### **Objectiu 1. Difondre el compromís de la direcció amb la igualtat d'oportunitats**

Àmbit: Gestió organitzativa igualitària

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Nombre de documents que recullen el compromís de l'ICO per promoure la igualtat d'oportunitats
- Nombre de participacions en congressos i fòrums per compartir experiències i bones pràctiques
- Nombre de notícies publicades a la intranet de l'àmbit d'igualtat

### **Objectiu 2. Impulsar accions de Responsabilitat Social Corporativa orientades a promoure la igualtat d'oportunitats**

Àmbit: Gestió organitzativa igualitària

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Nombre d'adhesions i certificacions realitzades en matèria de responsabilitat social corporativa
- Percentatge de plecs de contractació administrativa que inclouen clàusules socials en matèria d'igualtat

### **Objectiu 3. Avaluar i difondre anualment les mesures d'igualtat d'oportunitats implantades i els resultats aconseguits**

Àmbit: Gestió organitzativa igualitària

Indicadors per mesurar l'objectiu

- Nombre de reunions realitzades per difondre l'avaluació de les mesures d'igualtat implantades i els resultats aconseguits

### **Objectiu 4. Promoure la participació de la plantilla a l'àrea d'igualtat d'oportunitats**

Àmbit: Participació i implicació del personal

Indicadors per mesurar l'objectiu

- % de dones a la Comissió d'Igualtat
- Nombre de reunions de la Comissió d'Igualtat
- Nombre de consultes i/o suggeriments dels professionals adreçades a la Comissió d'Igualtat

### **Objectiu 5. Sensibilitzar a la plantilla en igualtat d'oportunitats**

Àmbit: Participació i implicació del personal

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- % dones i homes que han participat en accions formatives d'igualtat d'oportunitats sobre el total de la plantilla
- Nombre de persones que han realitzat el Programa de sensibilització ICO: Pla d'acollida sobre el total de noves incorporacions
- Satisfacció global de la plantilla amb la institució en matèria d'igualtat d'oportunitats

### **Objectiu 6. Promoure l'ús de llenguatge i de la imatge no sexista ni discriminatori**

Àmbit: ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Existència del manual de bones pràctiques per a l'ús de llenguatge i imatge no sexista
- Nombre de documents revisats amb un llenguatge i imatge no sexista
- % dones i homes que han participat en accions formatives sobre llenguatge no sexista sobre el total de la plantilla

### **Objectiu 7. Promoure una participació igualitària de dones i homes en llocs de treball**

Àmbit: Participació igualitària de dones i homes en llocs de treball

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- % de fitxes de descripció de llocs de treball sobre el total de llocs de treball
- % de caps i comandaments avaluats per la plantilla

### **Objectiu 8. Garantir de manera efectiva iguals possibilitats de promoció de dones i homes**

Àmbit: Participació igualitària de dones i homes en llocs de treball

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- % de dones promocionades per any versus % d'homes promocionats
- % de places cobertes per dones per any respecte al total d'incorporacions
- % de dones que s'han presentat a processos de mobilitat interna versus homes

**Objectiu 9. Aconseguir l'equilibri entre dones i homes als càrrecs directius i de responsabilitat**

Àmbit: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- % de dones en llocs de direcció
- % de dones en càrrecs intermedis
- Nombre d'accions realitzades per corregir desviacions en el cas de subrepresentació.

**Objectiu 10. Fomentar l'opinió i responsabilització de les dones afavorint la seva participació en comitès i comissions**

Àmbit: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- % de dones als Comitès i Comissions
- % de comissions que compleixen el reglament de creació, funcionament i renovació de les comissions corporatives

**Objectiu 11. Incentivar la participació de les dones en activitats formatives orientades a l'adquisició de coneixements i habilitats directives**

Àmbit: Presència de dones en càrrecs de responsabilitat

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- % de dones participants en accions formatives adreçades a l'adquisició d'habilitats de gestió

**Objectiu 12. Promoure l'ús no discriminatori de les mesures de conciliació**

Àmbit: Conciliació de la vida personal i laboral

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- % plantilla que pot gaudir de les mesures de conciliació
- % de dones versus homes que utilitza les mesures de conciliació
- % de dones versus homes que agafen permisos i excedències

**Objectiu 13. Difondre les mesures de prevenció, detecció i intervenció en cas d'assetjament sexual o per raó de sexe**

Àmbit: Prevenció de riscos i salut laboral amb perspectiva de gènere

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Coneixement de la plantilla del protocol de prevenció, detecció i intervenció en casos d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe.
- Coneixement de la plantilla del protocol de violència ocupacional.

**Objectiu 14. Promoure la prevenció de riscos laborals i psicosocials amb perspectiva de gènere.**

Àmbit: Prevenció de riscos i salut laboral amb perspectiva de gènere

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Nombre anual d'hores de formació específiques sobre prevenció de riscos per a la salut i laborals.
- % de plantilla que ha participat a les accions formatives
- % de dones versus % d'homes que ha participat a les accions formatives

**Objectiu 15. Aprofundir en l'anàlisi de la bretxa salarial entre dones i homes**

Àmbit: Igualtat retributiva entre dones i homes

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Diferència entre la retribució anual sense complements salarials de les dones respecte dels homes per grup professional
- Diferència entre la retribució anual amb complements salarials de les dones respecte dels homes per grup professional

**Objectiu 16. Promoure l'accés a la formació de forma igualitària per a dones i homes**

Àmbit: Condicions laborals igualitàries per a dones i homes

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Nombre de hores de formació per persona de les dones versus nombres d'hores de formació per persona dels homes
- Nombre de hores de permisos de formació de les dones versus nombre d'hores de permisos de formació dels homes

**Objectiu 17. Implementació de mesures de mobilitat als centres de treball**

Àmbit: Gestió de la mobilitat per un accés igualitari al lloc de treball

Indicadors per mesurar l'objectiu:

- Nombre d'hores de videoconferència realitzades anualment
- Estimació del nombre d'hores estalviades en desplaçaments per persona anualment

### **6.3. Revisió de la comunicació interna**

La comunicació interna i la participació són l'eix transversal de tot el procés d'implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats. A l'avaluació del Pla d'igualtat cal incloure una revisió dels canals de comunicació, per valorar la utilització, determinar si han funcionat correctament, quines dificultats o problemes han sorgits i com es pot millorar.

L'avaluació dels resultats aconseguits amb la implantació del Pla d'igualtat permetrà iniciar un procés de millora contínua amb la introducció de correccions, identificació de noves necessitats i implantació de noves accions adreçades a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a l'ICO.



## 7. PLA DE COMUNICACIÓ

Data	Objectiu	Canal de comunicació	Destinatari
11/2015	Presentar Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017 per a la signatura	Reunió	Presidents Comitès d'Empresa
02/2016	Presentar Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017	Reunió	Comitè de Direcció
02/2016	Presentar Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017	Reunió	Consell d'Administració
02/2016	Difondre Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017	Intranet	Treballadores i treballadors
03/2016	Difondre Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017	ICO Notícies	Plantilla ICO, premsa i altres col·laboradors
03/2016	Difondre Pla d'igualtat d'oportunitats 2015-2017	Web	Ciutadania



## Institut Català d'Oncologia

### **ICO l'Hospitalet**

Hospital Duran i Reynals  
Gran Via de l'Hospitalet, 199-203  
08908 l'Hospitalet de Llobregat

### **ICO Badalona**

Hospital Germans Trias i Pujol  
Ctra. del Canyet s/n  
08916 Badalona

### **ICO Girona**

Hospital Doctor Trueta  
Av. França s/n  
17007 Girona

### **ICO Camp de Tarragona i Terres de l'Ebre**

Hospital Joan XXIII  
C. Dr. Mallafré Guasch, 4  
43005 Tarragona  
Hospital Verge de la Cinta  
C. de les Esplanetes, 14  
Tortosa