



II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes

Consorci Sanitari de Terrassa
CST 2025-2028

Índex

1. Presentació de l'empresa	5
2. Cultura i Responsabilitat Social Corporativa	6
3. Consorci Sanitari de Terrassa amb la igualtat d'oportunitats	9
4. Normativa	11
5. Metodologia i fases	14
6. Fitxa tècnica	15
7. Estructura de Consorci Sanitari de Terrassa	16
8. Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora	17
9. Àmbit personal, territorial i temporal	19
10. Diagnosi de la situació actual de l'empresa	21
10.1. Objectiu i finalitat	21
10.2. Persones i òrgans que intervenen	22
10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic	22
10.4. Dades analitzades	23
10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació	23
10.6. Vigència del pla	23
10.7. Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives	24
10.7.1. Plantilla de Consorci Sanitari de Terrassa disgregada per sexe	24
10.7.2. Plantilla per Serveis integrals	25
10.7.3. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores	27
10.7.4. Condicions de treball	28
10.7.5. Auditoria salarial	36
10.7.6. Classificació professional	38
10.7.7. Procés de selecció i contractació del personal	50
10.7.8. Formació del personal	54
10.7.9. Plans de formació dels darrers anys	55
10.7.10. Promoció	58
10.7.11. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	59
10.7.12. Retribucions	64
10.7.13. Infrarepresentació femenina	65
10.7.14. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	66
10.7.15. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	66
10.7.16. Riscos i salut laborals	69
10.7.17. Persones d'especial vulnerabilitat. Col·lectiu Trans	69

10.7.18. Mobilitat	71
10.7.19. Pressupost	72
10.8. Conclusions extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat	73
10.8.1. Procés de selecció i contractació	72
10.8.2. Classificació professional	72
10.8.3. Formació del personal	74
10.8.4. Promoció professional	75
10.8.5. Condicions de treball	75
10.8.6. Auditoria salarial i retribucions	76
10.8.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	76
10.8.8. Infrarepresentació femenina	77
10.8.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	77
10.8.10. Comunicació, imatge i ús del llenguatge	77
10.8.11. Riscos i salut laborals	78
10.8.12. Persones d'especial vulnerabilitat. Col·lectiu Trans	78
10.8.13. Mobilitat	79
11. Pla d'Igualtat d'Oportunitats	81
11.1. Finalitat	81
11.2. Objectius	81
11.3. Accions positives en matèria d'igualtat	83
12. Seguiment, avaluació i revisió del pla	97
13. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla	107
13.1. Objectiu	107
13.2. Àmbit de l'acord	107
13.3. Procediments	108
13.4. Principis rectors dels procediments	109
13.5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat	109
13.6. Procediment de mediació	109
13.7. Subjectes legítimitats per sol·licitar la mediació	110
13.8. Sol·licitud de la mediació	110
13.9. Procediment d'arbitratge	110
13.10. Subjectes legítimitats per sol·licitar l'arbitratge	111
13.11. Sol·licitud de l'arbitratge	111
Glossari	114
Model de reglament per a la Comissió Negociadora	117

ConSORCI Sanitari de Terrassa



Presentació de l'empresa

El Consorci Sanitari de Terrassa – Hospital Universitari, és una organització integrada que disposa de tots els nivells d'atenció (primària, especialitzada, intermèdia i de salut mental) i, de forma continuada i coordinada ofereix serveis de salut a una població de més de 200.000 habitants del Vallès Occidental, dels municipis de Terrassa, Matadepera, Rubí, Castellbisbal, Sabadell i Sant Quirze.

El Consorci Sanitari de Terrassa (CST) presta serveis de salut a les persones dintre del Sistema Sanitari Públic de Catalunya (SISCAT). La institució neix amb vocació de servei a la comunitat, a partir de la cultura que van aportar tots i cadascun dels i les professionals que van participar en la seva creació i que s'ha transmès dins el dia d'avui.

L'òrgan de govern és el Consell de Govern, format per 6 representants de la Generalitat de Catalunya i 4 representants de l'Ajuntament de Terrassa.

Des de 1988, la missió és tenir cura de la salut i el benestar de les persones. Des d'aleshores, ha crescut en nombre de persones i professionals, i les necessitats sanitàries de les persones usuàries han anat canviant. Es treballa per ajudar a les persones a viure amb el millor estat de benestar físic i mental possible al llarg de la seva vida, que és en definitiva la raó de ser i nostre propòsit de l'organització.

Des del 4 d'agost del 2023, el Consorci Sanitari de Terrassa adquireix la condició d'hospital universitari segons la resolució publicada al Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya (DOGC).

La resolució recull també que els dispositius assistencials que integren el Consorci Sanitari de Terrassa compleixen els requisits exigibles per la normativa vigent per a adquirir la condició d'hospital universitari, centre d'atenció primària i centre de salut mental universitari de la Universitat Internacional de Catalunya.



Cultura i Responsabilitat Social Corporativa

En referència a la missió de l'organització és la de tenir cura de la salut i el benestar de les persones. En quan a la visió es créixer coma a persones i com a professionals i adaptar-se als canvis per atendre a les persones usuàries tal com es resumeix en la següents informació que consta a la pàgina web de l'organització:

Des de 1988, la nostra missió és tenir cura de la salut i el benestar de les persones. Des d'aleshores, hem crescut com a persones i com a professionals, i les necessitats sanitàries dels nostres usuaris han anat canviant.

Per tal de compartir uns mateixos objectius clars i definits, ens hem traçat un full de ruta de quatre anys.



El que diferencia el CST d'altres organitzacions són els valors: el model de qualitat, humà i participatiu, basat en l'evidència i l'orientació als resultats de valor per les persones i la humanització de l'assistència.

El CST assumeix els compromisos i els principis recollits en les polítiques següents, que conformen la cultura organitzativa de l'organització:

- Política de Qualitat
- Política de Medi Ambient
- Política de Participació Ciutadana
- Política de Responsabilitat Social Corporativa
- Pla Estratègic 2023-24 – Qualitat Assistencial
- Política d'Atenció a la Ciutadania
- Política de Promoció de la Salut i d'Hàbits Saludables

Responsabilitat Social Corporativa

La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) és un mot que, aplicat en l'àmbit empresarial, tracta d'una responsabilitat de caràcter ètic, entesa com la gestió responsable de les organitzacions empresarials.

L'RSC recull totes les iniciatives i els esforços de les empreses per contribuir de manera voluntària a la millora del benestar social de la comunitat i a una gestió mediambiental sostenible.

Al Consorci Sanitari de Terrassa entén la Responsabilitat Social com un concepte transversal que afecta la gestió de l'organització. Ofereix l'oportunitat de millorar l'impacte que l'activitat genera sobre les persones usuàries, famílies, professionals, medi ambient i sobre la societat en general. Així, la RSC permet desenvolupar positivament accions de l'entorn, amb la col·laboració dels col·lectius amb qui ens relacionem.

Consorci Sanitari de Terrassa en el seu compromís en la RSC, en la seva Memòria anual consten actuacions en relació a temes d'RSC, en especial disposa de polítiques i protocols en relació als drets humans:

- Discapacitat
- Igualtat
- Col·lectiu LGTBI

A tall d'exemple s'ha impartit Formació de la Comissió d'Igualtat i es destaca:

- Teatre de la violència masclista al CST
- Escola de reeducació del sòl pelvià
- Com crear un espai de treball que integri el col·lectiu LGTBI
- Auto cura en la menopausa (edició tarda)
- Auto cura en la menopausa (edició matí)

LA RSC l'organització la integra en l'activitat diària tenint en compte en especial la responsabilitat amb les persones i la comunitat, a continuació es detallen actuacions en aquest sentit:

Pediatría Mediambiental. Nova consulta orientada a la prevenció, detecció i intervenció de riscos mediambientals durant l'etapa reproductiva i embaràs, així com dels infants fins a l'adolescència. També s'adreça a les parelles que estiguin planificant un embaràs o ja estiguin embarassades. La consulta mediambiental pediàtrica versa sobre el "Full Verd de l'embaràs".

Grup Promotor de Cooperació Internacional del CST. Convenis amb entitats per facilitar la cooperació de professionals.

Atenció a persones vulnerables i aliances amb entitats. El CST disposa d'ajuts propis per millorar l'atenció a persones especialment vulnerables: Podologia, Transport, TV a l'Hospital, Roba per l'ingrés o a l'alta.

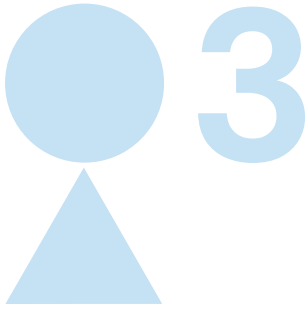
Banc de dispositius de suport a la dependència. Té com a objectiu proporcionar assessorament tècnic i material de suport a les persones que presenten una dependència funcional i al seu entorn cuidador. Accions:

- Adquisició de material nou i renovació de part de l'actual.
- Reforma del magatzem que acull tots els dispositius de suport.
- Ampliació de la cartera de serveis del dispositiu, incorporant les visites de valoració i assessorament als domicilis de les persones sol·licitants.

Pla d'Accessibilitat. Accions:

- Millora de la senyalització i material explicatiu amb pictogrames per infants amb autisme.
- Creació del grup de Validadors de lectura fàcil amb les entitats Crespínell i LaFact de Terrassa
- Plaça d'aparcament per a conductor amb cadira de rodes a l'Hospital de Terrassa.

Programa del voluntariat. Activitats d'acompanyament i dinamització per a pacients ingressats i usuaris/es dels dispositius del CST.



ConSORCI Sanitari de Terrassa amb la igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels canvis més grans que està experimentant la societat actual. De manera gradual, en menys de trenta anys, les dones s'estan incorporant a tots els nivells i àmbits laborals, fins i tot en aquells sectors en què tradicionalment no havien pogut participar-hi.

La relació de les dones amb el món professional no ha estat fàcil, com tampoc no ho ha estat el camí emprès per tantes dones que s'han endinsat com a pioneres en aquests entorns dominats pels homes. Malgrat que molts dels obstacles amb què es van trobar avui ja estan superats, encara queda un llarg camí per recórrer.

El 2015, l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, una oportunitat perquè els països i les seves societats emprenguin un nou camí per tal de millorar la vida de totes les persones. L'Agenda compta amb 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, que inclouen des de l'eliminació de la pobresa fins al combat contra el canvi climàtic, passant per l'educació i la igualtat de la dona, i arribant a la defensa del medi ambient o el disseny sostenible de les ciutats. L'ODS 5, d'igualtat de gènere, va encaminat específicament al fet que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes en l'entorn laboral i social.

El resultat d'un estudi sobre la distribució per gènere dels càrrecs directius i comandaments del sistema de salut, apunten que el sector sanitari està altament feminitzat, amb un 75% de professionals dones, però sols representen el 62% en posicions de comandament i el 37% en llocs d'alta direcció. L'atenció primària i l'atenció intermèdia són on més s'apoderen les dones, amb tres de cada quatre llocs de responsabilitat <https://govern.cat/salaprensa/notes-premsa/586264/salut-vol-augmentar-presencia-dones-llocs-gestio-direccio-presa-decisiones>

Per contribuir a la igualtat real i efectiva de dones i homes i el respecte a la diversitat, la direcció de Consorci Sanitari de Terrassa manifesta el seu compromís i voluntat de potenciar i mantenir accions ja desenvolupades en aquest àmbit, així com d'impulsar noves actuacions en aquells aspectes futurs en què es detecti alguna possibilitat de millora.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la creació de la Comissió Negociadora i el foment de noves mesures o accions positives, que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants-se els sistemes de seguiment corresponents amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes, i per extensió, del conjunt de la societat.

Des de l'inici de l'activitat empresarial, s'ha promogut el valor de la igualtat d'oportunitats i no-discriminació des d'una perspectiva de gènere en el sistema de gestió de persones.

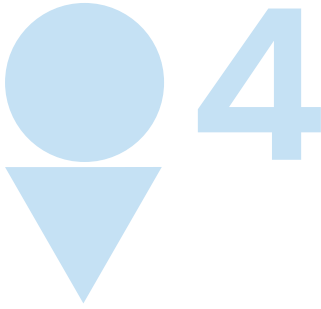
La direcció de Recursos Humans de l'empresa declara que es respecten els preceptes que regeixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la política corporativa en els diferents àmbits d'actuació, com ara la selecció i promoció del personal, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la formació i el desenvolupament, els aspectes retributius i l'exercici corresponsable, o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre d'altres.

A Consorci Sanitari de Terrassa es fomenta una cultura de responsabilitat i treball en equip, cosa que implica tenir cura de les relacions interpersonals en un marc de col·laboració i valoració de les companyes i companys, així com del respecte mutu entre el personal que ocupa els diferents nivells jeràrquics.

Es conrea la professionalitat i es transmeten, en les pràctiques habituals, les conductes adequades a l'entorn laboral, disposant d'opcions per comunicar qualsevol acte o situació que pogués atemptar contra la dignitat de qualsevol persona de l'organització, indistintament de la seva posició a l'organització.

L'empresa creu en la igualtat d'oportunitats laborals per a tota la plantilla, amb independència de les condicions personals, i vetlla perquè cap persona empleada, proveïdora, clienta o col·laboradora rebi un tracte desfavorable o sigui objecte de discriminació per raó del seu sexe, edat, estat civil, raça, condició sexual, nacionalitat, religió o estat físic.





Normativa

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que s'ha d'integrar a totes les polítiques i accions de la UE i de les seus membres.

La incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds de les darreres dècades. Aquest fet obliga a configurar un sistema que contempli les noves relacions socials sorgides i un nou model de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix el marc normatiu per tal d'acabar amb les desigualtats de gènere existents en tots els àmbits de la vida, prevenir conductes discriminatòries i assolir la igualtat real entre homes i dones. És una llei d'aplicació horitzontal a totes les polítiques públiques, ja siguin nacionals, autonòmiques o locals. Així, a l'article 1 s'esmenta que els poders públics prendran mesures específiques a favor de les dones per lluitar contra situacions paleses de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat.

Tot seguit, es fa una relació d'algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria d'igualtat dins l'àmbit de l'empresa¹.

Nacional

- **Articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola de 1978.**
- **Llei 30/2003**, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- **Llei orgànica 3/2007(EN) (FR)**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut de les persones treballadores.
- **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- **Reial decret legislatiu 8/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- **Llei 23/2015**, de 21 de juliol, ordenadora del sistema d'Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- **Reial decret 850/2015**, de 28 de setembre, segons el qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, amb què es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 1615/2009**, de 26 d'octubre, segons el qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 713/2010**, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.
- **Reial decret 902/2020**, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- **Real decret 901/2020**, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Europea

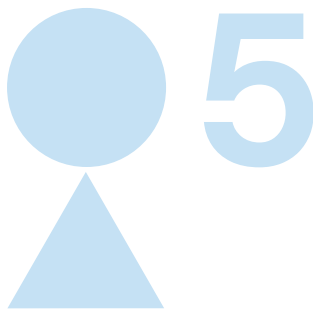
- **Articles 1 i 14** del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Conclusions del Consell del 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere.**

¹ Recopilatori de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades. <http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

- Articles 8, 153 i 157 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea i Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**, DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consell**, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consell**, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embaassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació (refosa).
- **Directiva 2010/18/UE del Consell**, de 8 de març de 2010, segons la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016–2019**. Comissió Europea.
- **Estratègia d'igualtat de gènere 2018–2023**. Consell d'Europa.
- **Carta europea de la dona (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011–2020 (2011/C 155/02)**.

Internacional

- **Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans**. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- **C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951**.
- **C111 Conveni sobre la discriminació (feina i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958**.
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial**. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides, 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- **Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics**.



Metodologia i fases

El projecte es desenvolupa en les fases i amb la metodologia següents:

Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnosi.

- Compromís de la direcció de Consorci Sanitari de Terrassa per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el pla. Assistència d'una consultoria externa especialitzada (Grup Pitagora).
- Elaboració d'un diagnòstic, amb la recollida d'informació quantitativa i qualitativa i l'anàlisi des d'una perspectiva de gènere d'aquesta informació. La quantitativa correspon a la recollida i anàlisi de dades estadístiques de la plantilla que possibilitin disposar d'una imatge fixa de l'empresa en relació amb la situació de dones i homes en el moment en què s'elabora el diagnòstic. També es du a terme una anàlisi de les informacions qualitatives (normatives, protocols interns, procediments, etc.), que expliquen, confirmen i contrasten les dades, a més d'aprofundir en el coneixement general de l'organització.
- Disseny d'un pla de comunicació i difusió a tota la plantilla.

Fase 2: Elaboració del Pla d'Igualtat.

- Definició d'objectius i fites a assolir. Planificació temporal.
- Accions positives per aconseguir els objectius.
- Indicadors quantificats per a l'avaluació del procés. Resultats previstos.
- El seguiment i l'avaluació.

Fase 3: Suposa la implementació i el desenvolupament de les accions positives específiques definides al Pla d'Igualtat.

Fase 4: Seguiment del procés per la Comissió Negociadora, orientat a vetllar pel compliment de les accions definides, i a garantir-ne, tant el compliment com l'establiment de mesures quan els objectius no s'hagin aconseguit o quan sorgeixin noves necessitats, respecte a les quals caldrà articular noves accions.



Fitxa tècnica

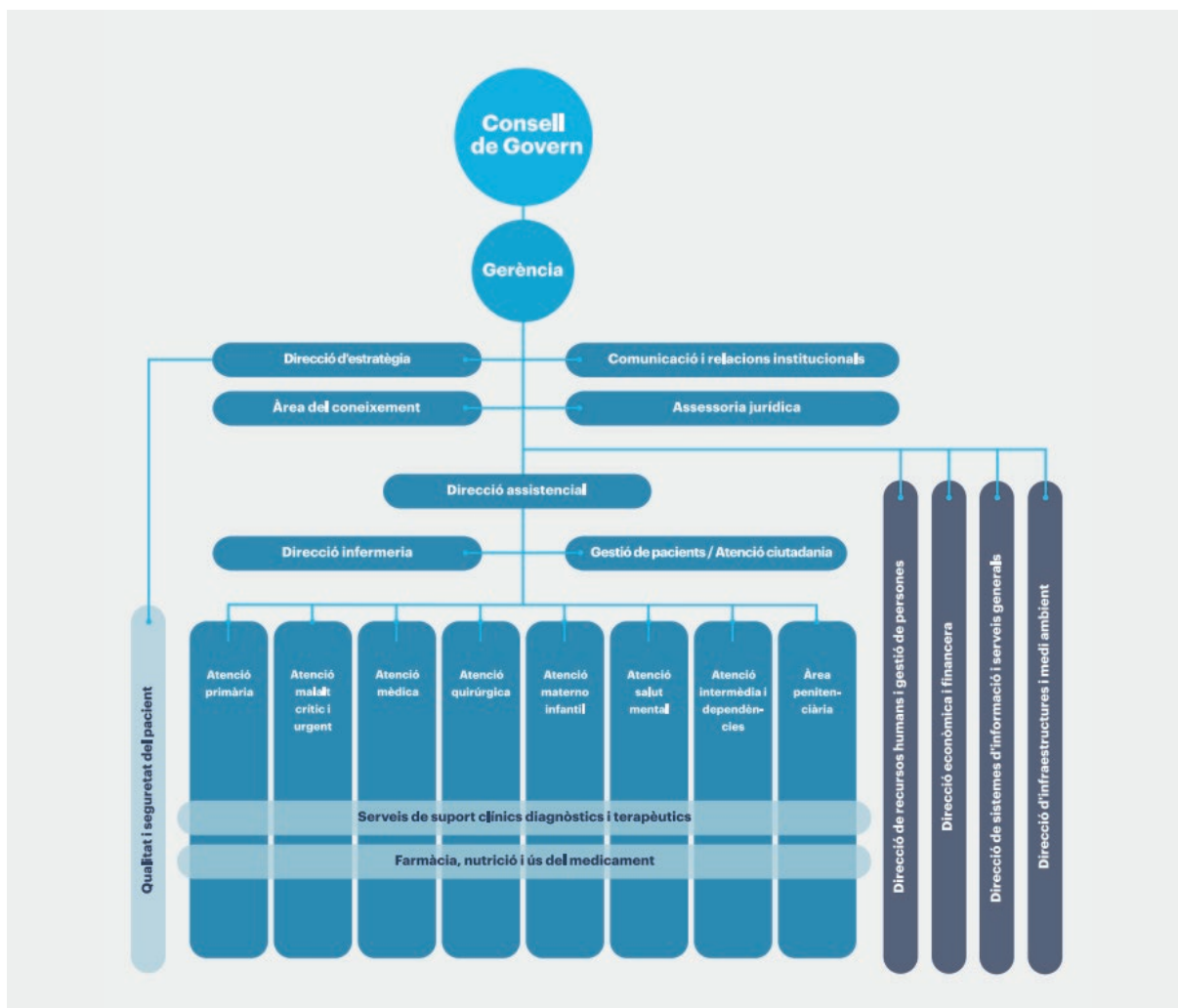
Les dades generals de l'empresa són les següents:

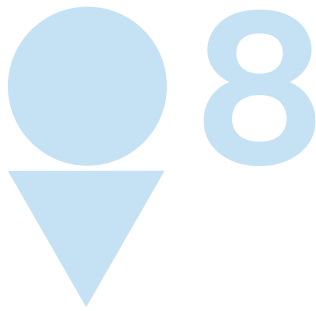
Denominació social	Consorti Sanitari de Terrassa
Forma jurídica	Pública
Adreça	Crta. Torrebonica, s/n
Telèfon	937310007
Fax	
E-mail	
Pàgina web	www.cst.cat
Activitat/s principal/s	Sanitat
Núm. de centres de treball	1
Ubicació dels centres de treball	



Estructura del Consorci Sanitari de Terrassa

Es presenta a continuació l'**Organigrama** de l'organització:





Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de la creació i implementació del pla, des de **Consorti Sanitari de Terrassa** s'ha constituït la Comissió Negociadora per al Pla. Aquesta Comissió es responsabilitza del disseny, la implantació i el seguiment del **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes** a l'empresa. Aquestes persones disposen de temps i disponibilitat per a la seva adequada participació i dedicació a les tasques assignades.

La Comissió Negociadora vetllarà per:

- L'equitat de gènere, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot mantenint-ne el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i anàlegs recursos professionals per part d'ambdós gèneres.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del seu gènere, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre dones i homes o per qualsevol altra raó de caràcter personal.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins de l'empresa dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'empresa.
- El seguiment i l'actualització del II Pla d'Igualtat, tot elaborant propostes d'accions de futur.

En aquesta comissió ha estat delegada l'autoritat necessària de decisió amb relació a la igualtat, que permeti avançar en la implementació a un bon ritme d'intervenció. Els membres de la comissió participen d'aquelles activitats pròpies i actuen com a portaveus de la resta de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i els suggeriments rellevants per al desenvolupament del II Pla d'Igualtat d'Oportunitats per a Dones i Homes i vetllen per la difusió dels resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran d'oferir resposta a les qüestions que es puguin plantejar per part de la resta del personal, a fi d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Les persones que pertanyen a la **Comissió Negociadora** són:

Part empresa:

- Isabel Arrieta Segura
- Núria Chueca Abancó
- Ernest Herrero Sanchez
- Dúnia Gómez Ortega
- Marta Codinas Fort
- Mamen Carmona Orozco
- Carme Buesa Vilamasana

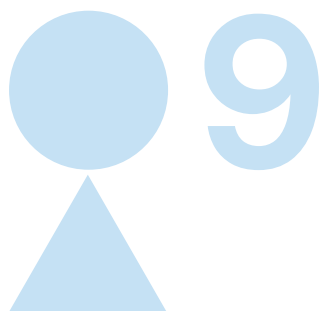
Part Social:

- Metges de Catalunya, Ma José Morales González
- UGT: Tanit Sánchez Salvador
- CCOO: Ma Teresa Gil Martínez, Carla Tobar Villagran i Manuel Valverde Cerezo
- Infermeres de Catalunya: Djeneba Diakite
- FTPS: Ana Isabel Pascual Sanchez

La Comissió Negociadora tindrà competències en:

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, segons la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures implantades del Pla d'Igualtat.
- Totes les altres funcions que li poguessin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o que s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la tramesa del Pla d'Igualtat que fos aprovat a l'autoritat laboral competent, a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió Negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla. La Comissió Negociadora del Pla està dotada d'un reglament de funcionament intern.

A la part final del Pla d'Igualtat es desenvolupa el Reglament de Funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre'n possibles discrepàncies.

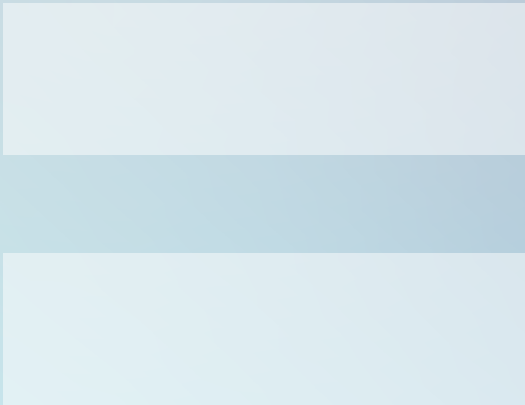


Àmbit personal, territorial i temporal

El pla es dirigeix a la totalitat de la plantilla del Consorci Sanitari de Terrassa en el seu **àmbit personal**.

L'**àmbit temporal** es a dir la vigència del Pla és del 2025-2029 (quatre anys). Establert en quatre anys com a màxim, d'acord allò que disposa l'article 9.1 del RD 901/2020.

En referència a l'**àmbit territorial** el centre està ubicat a Terrassa, **província de Barcelona (Catalunya)**.



Diagnosi



Diagnosi de la situació actual de l'empresa

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el **Pla d'Igualtat** consisteix en **un conjunt ordenat de mesures, preses després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar-hi la discriminació per raó de sexe.**

10.1. Objectiu i finalitat

De manera general, **la diagnosi té com a objectiu identificar la situació en què l'empresa es troba en relació amb la igualtat entre dones i homes.**

El diagnòstic s'orienta cap a:

- Identificar en quina mesura la igualtat entre dones i homes és un principi transversal en el sistema de gestió corporatiu.
- Visibilitzar la situació base de la plantilla i detectar-ne qualsevol possible segregació.
- Analitzar els efectes que per a les dones i els homes tenen el conjunt de les activitats i condicions laborals.
- Detectar les desigualtats explícites i implícites a la pràctica de la gestió de recursos humans.
- Formular recomanacions d'acció orientades a corregir les desigualtats o les necessitats detectades.

10.2. Persones i òrgans que intervenen

Les persones que intervenen en la realització del **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes** són les següents:

- **Comissió Negociadora:** Responsable de la realització i aprovació de la diagnosi, així com de la identificació de les mesures prioritàries (Accions de Millora).
- **Direcció de l'empresa i Recursos Humans:** La implicació de la direcció de l'empresa, així com dels responsables de la gestió de persones, és fonamental en l'obtenció d'informació fidedigna per a la realització del diagnòstic.
- **Equip consultor especialitzat en igualtat:** Aquest pla està assessorat per Grup Pitagora, empresa consultora de recursos humans i d'igualtat, dotada d'un equip tècnic amb quinze anys d'experiència en aquest àmbit. S'ha disposat la composició d'un equip multidisciplinari (consultors/es d'igualtat, consultors/es de RH i assessors/es jurídics/ques), amb formació i experiència específica en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de feina.

10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic

Dissenyar una diagnosi exhaustiva aporta una base sòlida per construir un diagnòstic fiable i vàlid. El desenvolupament de les actuacions ha seguit l'itinerari següent:

Fase 1: Planificació.

En aquesta fase, es procedeix a la designació del personal que proporcionarà la documentació i s'informa la plantilla del començament de la fase de diagnosi, atès que hi podrà participar de manera activa. La recopilació d'informació ha estat gestionada pel Departament de Recursos Humans i el Departament d'Administració.

Fase 2: Recopilació d'informació.

Ha estat recollida tota la informació i documentació disponible a través d'eines especialitzades, amb les característiques següents:

- Es presenta disgregada per sexes.
- Comprèn l'àrea quantitativa, qualitativa i de percepció de la plantilla i del Departament de Recursos Humans.
- S'han revisat manuals corporatius, la pàgina web, notícies, ofertes de feina..., i s'ha rebut informació verbal mitjançant reunions i contactes telefònics.

Fase 3: Anàlisi de la informació.

S'ha analitzat tota la informació, assenyalant-ne els punts forts, i identificant-ne les àrees o sectors on es produeixen desigualtats, així com les causes i les mesures per solucionar-les.

Fase 4: Informe diagnòstic.

S'ha elaborat un informe diagnòstic que resumeix l'anàlisi duta a terme i les conclusions i propostes principals.

10.4. Dades analitzades

Després de la modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes amb la publicació, el passat 1 de març de 2019, del Reial decret llei 6/2019, es redefineix el conjunt de mesures que cal que reculli el nostre Pla d'Igualtat, raó per la qual adaptem els àmbits de la igualtat a aquesta nova normativa. El posterior Reial decret 901/2020 regula igualment els plans d'igualtat.

Totes les dades relatives a cada matèria objecte del diagnòstic estan disgregades per sexe, i consten de les àrees següents:

- Procés de selecció i contractació
- Classificació professional
- Formació
- Promoció professional
- Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes
- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
- Infrarepresentació femenina
- Retribucions
- Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Comunicació i ús del llenguatge
- Riscos laborals i salut
- Dones en situació o en risc d'exclusió social
- Mobilitat

La diagnosi es fa extensiva a tots els llocs i els centres de treball de l'empresa, així com a tots els nivells jeràrquics de la companyia.

10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació

Data d'inici	Data de finalització
Gener 2023	Maig 2024

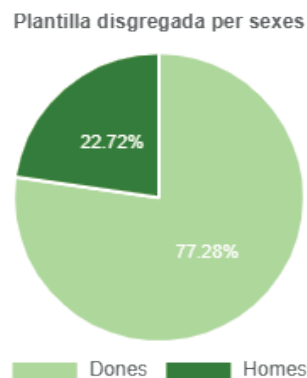
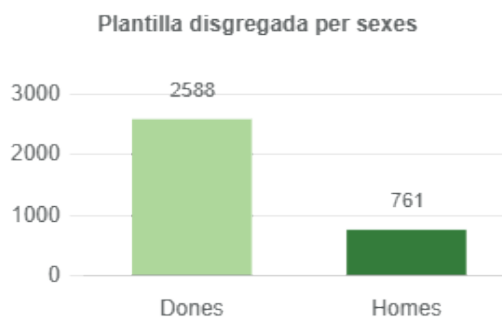
10.6. Vigència del pla

La vigència del Pla inclou el període 2025–2029 (quatre anys). Temps màxim que marca la normativa de vigència dels Plans.

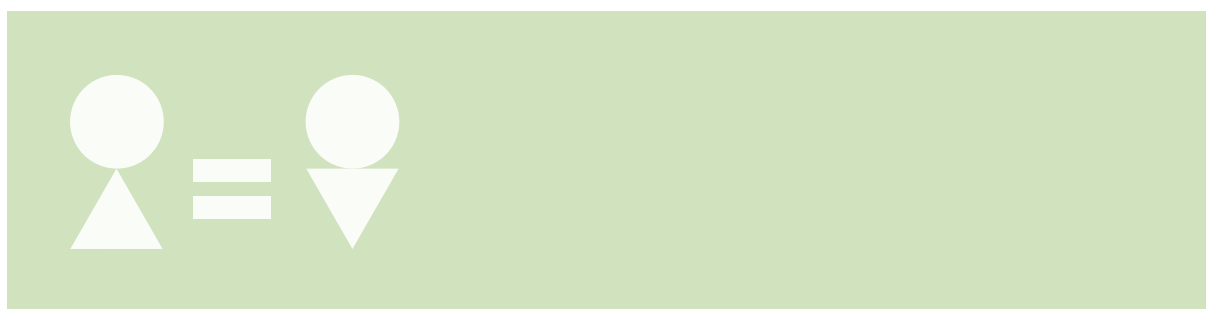
10.7 Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives

10.7.1. Plantilla de Consorci Sanitari de Terrassa disgregada per sexe

Dones	%	Homes	%	Total
2588	77,28	761	22,72	3349



La plantilla del Consorci Sanitari de Terrassa està representada per un total de 3349 persones, el 77,28% de dones (2588 dones) i el 22,72% d'homes (761 homes), per tant podem observar com hi ha més representació femenina que masculina, es tracta d'una plantilla feminitzada per l'activitat que desenvolupa tradicionalment amb més dones que homes.



10.7.2. Plantilla per Serveis integrals

L'organització disposa de diferents serveis integrals que dona en diferents ubicacions. A continuació es mostra la representació de dones i homes en cada Servei.

Centre de treball	Dones	%	Homes	%	Total
ALTHAIA MANRESA ONCOLOGIA RADIOTERÀPICA	5	31,25	11	68,75	16
CAP ANTON BORJA RUBÍ	73	80,22	18	19,78	91
CAP CAN ROCA	65	92,86	5	7,14	70
CAP DOCTOR JOAN PLANAS CASTELLBISBAL	33	80,49	8	19,51	41
CAP MATADEPERA	13	81,25	3	18,75	16
CAP SANT GENÍS RUBÍ	46	86,79	7	13,21	53
CAP SANT LLÀTZER TERRASSA	102	80,95	24	19,05	126
CAP TERRASSA EST	71	88,75	9	11,25	80
CAP TERRASSA NORD	65	80,25	16	19,75	81
CAR SANT CUGAT (UAPE)	6	60,00	4	40,00	10
CENTRE ATENCIÓ DISCAPACITAT-SANT LLÀTZER	1	100,00	0	0,00	1
CENTRE DE DIA TERRASSA	5	83,33	1	16,67	6
CENTRE SALUT I MES	7	58,33	5	41,67	12
CP CAN BRIANS I	0	0,00	1	100,00	1
CP DONES DE BARCELONA	1	100,00	0	0,00	1
CSM FERRAN SALSAS RUBÍ: CAS, CSMA, CSMIJ	31	86,11	5	13,89	36
CSM FERRAN SALSAS RUBÍ: SRC	11	84,62	2	15,38	13
CSM TERRASSA: CSMA I UNITAT HOP. PARCIAL	25	80,65	6	19,35	31
FORMACIÓ HOSPITAL DE TERRASSA	1	100,00	0	0,00	1
FUNDACIO JOAN COSTA ROMA	9	75,00	3	25,00	12
HOSPITAL DE DIA SANT JORDI	9	90,00	1	10,00	10
HOSPITAL DE TERRASSA	1740	75,85	554	24,15	2294
HOSPITAL SANT LLÀTZER	140	90,32	15	9,68	155
LLAR CA N'ALZAMORA RUBÍ	4	50,00	4	50,00	8
LLAR RESIDENCIAL SANT LLÀTZER	30	78,95	8	21,05	38
MIR'S	95	65,07	51	34,93	146
Total	2588	77,28	761	22,72	3349

Centre de treball	Dones	%	Homes	%	Tota
ALTHAIA MANRESA ONCOLOGIA RADIOTERÀPICA	5	0,19	11	1,45	16
CAP ANTON BORJA RUBÍ	73	2,82	18	2,37	91
CAP CAN ROCA	65	2,51	5	0,66	70
CAP DOCTOR JOAN PLANAS CASTELLBISBAL	33	1,28	8	1,05	41
CAP MATADEPERA	13	0,50	3	0,39	16
CAP SANT GENÍS RUBÍ	46	1,78	7	0,92	53
CAP SANT LLÀTZER TERRASSA	102	3,94	24	3,15	126
CAP TERRASSA EST	71	2,74	9	1,18	80
CAP TERRASSA NORD	65	2,51	16	2,10	81
CAR SANT CUGAT (UAPE)	6	0,23	4	0,53	10
CENTRE ATENCIÓ DISCAPACITAT-SANT LLÀTZER	1	0,04	0	0,00	1
CENTRE DE DIA TERRASSA	5	0,19	1	0,13	6
CENTRE SALUT I MES	7	0,27	5	0,66	12
CP CAN BRIANS I	0	0,00	1	0,13	1
CP DONES DE BARCELONA	1	0,04	0	0,00	1
CSM FERRAN SALSAS RUBÍ: CAS, CSMA, CSMIJ	31	1,20	5	0,66	36
CSM FERRAN SALSAS RUBÍ: SRC	11	0,43	2	0,26	13
CSM TERRASSA: CSMA I UNITAT HOP. PARCIAL	25	0,97	6	0,79	31
FORMACIÓ HOSPITAL DE TERRASSA	1	0,04	0	0,00	1
FUNDACIÓ JOAN COSTA ROMA	9	0,35	3	0,39	12
HOSPITAL DE DIA SANT JORDI	9	0,35	1	0,13	10
HOSPITAL DE TERRASSA	1740	67,23	554	72,80	2294
HOSPITAL SANT LLÀTZER	140	5,41	15	1,97	155
LLAR CA N'ALZAMORA RUBÍ	4	0,15	4	0,53	8
LLAR RESIDENCIAL SANT LLÀTZER	30	1,16	8	1,05	38
MIR'S	95	3,67	51	6,70	146
Total	2588	100	761	100	3349

L'empresa compta amb 26 serveis integrats en diferents ubicacions: Althaia Manresa Oncologia Radioteràpica, Cap Anton Borja Rubí, Cap Can Roca, Cap Doctor Joan Planas Castellbisbal, Cap Matadepera, Cap Sant Genís Rubí, Cap Sant Llàtzer Terrassa, Cap Terrassa Est, Cap Terrassa Nord, Cap Sant Cugat (UAPE), Centre Atenció Discapacitat-Sant Llàtzer, Centre de Dia Terrassa, Centre Salut i Mes, CP Can Brians I, CP Dones de Barcelona, CSM Ferran Salsas Rubí: CAS, CSMA, CSMIJ, CSM Ferran Salsas Rubí: SRC, CSM Terrassa: CSMA i Unitat Hop. Parcial, Formació Hospital de Terrassa, Fundació Joan Costa Roma, Hospital de Dia Sant Jordi, Hospital de Terrassa, Hospital Sant Llàtzer, Llar Ca n'Alzamora Rubí, Llar Residencial Sant Llàtzer i MIR'S.

En tots els serveis la proporció de dones a la plantilla és més gran que la dels homes, excepte tres: Althaia Manresa Oncologia Radioteràpica, amb 5 dones (31,25%) i 11 homes (68,75%); CP Can Brians I, amb cap dona i un home (100%); i Llar Ca n'Alzamora Rubí, amb el mateix nombre de dones i homes: 4.

10.7.3. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores

Lleonart Martinez, Xavier	Metge de Catalunya	Home
Aparicio Freixa, Jordi	Metge de Catalunya	Home
Muñoz Gost, Neus	Metge de Catalunya	Dona
Puey Bellosta, Josep	Metge de Catalunya	Home
Padros Gonzalo, Hector	Metge de Catalunya	Home
Marco Cairo, Fco. Javier	Metge de Catalunya	Home
Gutierrez Jimenez, Consol	Metge de Catalunya	Dona
Feltes Benitez, Nicolas	Metge de Catalunya	Home
Morales Gonzalez, Maria Jose	Metge de Catalunya	Dona
Escobar Mullor, Juan	UGT	Home
Perez Roldan, Tai Mercedes	UGT	Dona
Sanchez Gonzalez, Juan Antonio	UGT	Home
Sanchez Gomez, Sheila	UGT	Dona
Molina Gil, Angel	UGT	Home
Sanchez Salvador, Tanit	UGT	Dona
Muñoz Garcia, Miguel Angel	UGT	Home
Serena Velasco, Africa	UGT	Dona
Diakite Salinas, Djeneba	Infermes de Cat.	Dona
Priego Cañete, Patricia	Infermes de Cat.	Dona
Velasco Torres, Maria Luisa	Infermes de Cat.	Dona
Belmonte Roldan, Maria Jose	Infermes de Cat.	Dona
Ruiz Toro, Marta	Infermes de Cat.	Dona
Estatuet Marcet, Marta	Infermes de Cat.	Dona
Mesa Vera, Rebeca	Infermes de Cat.	Dona
Gil Martinez, Maria Teresa	CCOO	Dona
Diaz Recuero, Noelia	CCOO	Dona
Torres Ramos, Esther	CCOO	Dona
Lozano Sanchez, Carolina	CCOO	Dona
Torres Martinez, Isabel Maria	CCOO	Dona
Gimenez Ortiz, Juan	CCOO	Home
Roig Fernandez, Carme	CCOO	Dona
Jimenez Cazorla, Ana	CCOO	Dona
Montoro Salvatierra, Brian	CCOO	Home
Pascual Sanchez, Isabel Maria	FTPS	Dona
Moreno Ugart, Amparo	FTPS	Dona
Garcia Serrano, Joel	FTPS	Home
Garcia Martinez, M. Carmen	FTPS	Dona

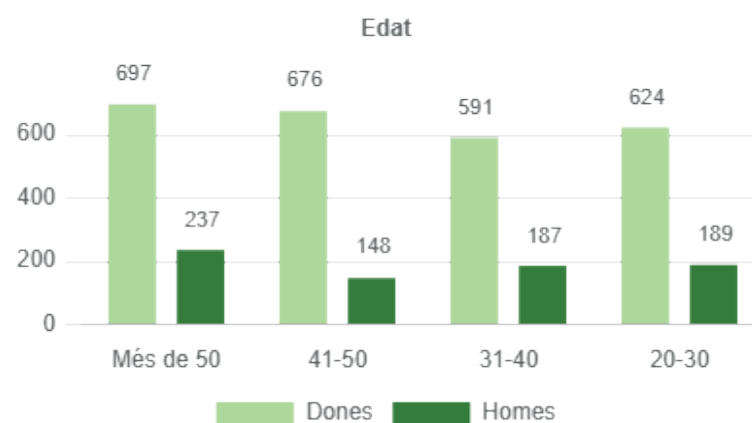
10.7.4. Condicions de treball

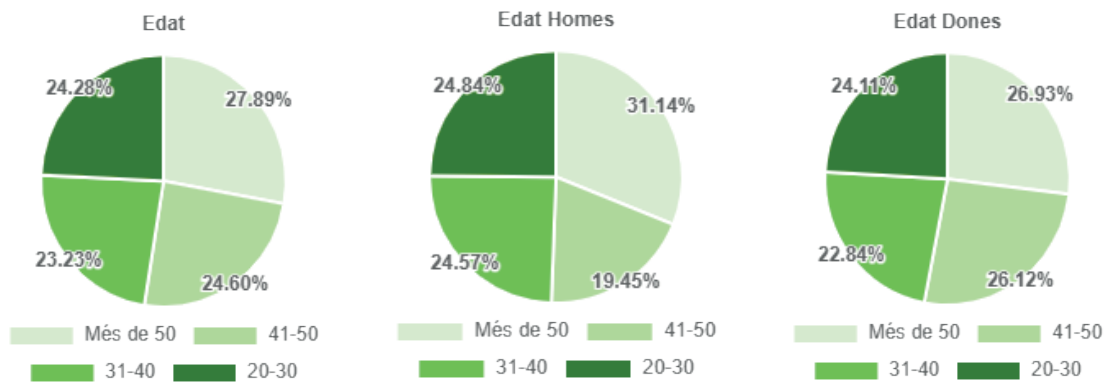
En aquest epígraf es fa referència a les condicions laborals del personal, com ara el tipus de contracte, el tipus de jornada, l'assignació d'horaris, l'edat, l'antiguitat, etc., des d'una perspectiva de gènere.

10.7.4.1. Plantilla total disgregada per edat

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	697	74,63	237	25,37	934
41-50	676	82,04	148	17,96	824
31-40	591	75,96	187	24,04	778
20-30	624	76,75	189	23,25	813
Total	2588	77,28	761	22,72	3349

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	697	26,93	237	31,14	934
41-50	676	26,12	148	19,45	824
31-40	591	22,84	187	24,57	778
20-30	624	24,11	189	24,84	813
Total	2588	100	761	100	3349





En referència a l'edat del personal, la franja d'edat amb major nombre de persones en la plantilla al Consorci Sanitari de Terrassa, se situa entre la franja d'edat de "Més de 50" i representa un 27,89% de la plantilla, amb un total de 934 persones, 697 dones (74,63%) i 237 homes (25,37%).

Li segueix la franja d'edat de "Entre 41-50" que representa un 24,60% de la plantilla, on es troba a 824 persones, 676 dones (82,04%) i 148 homes (17,96%) a cadascuna de les franges mencionades.

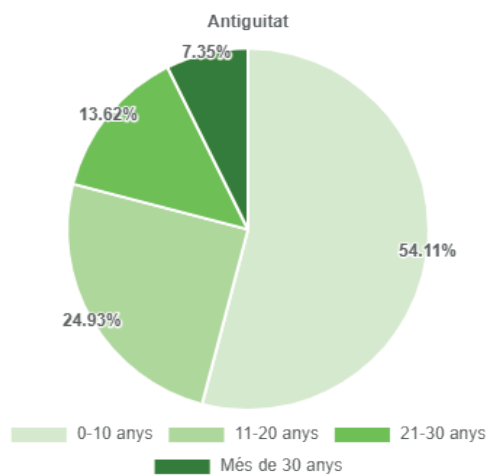
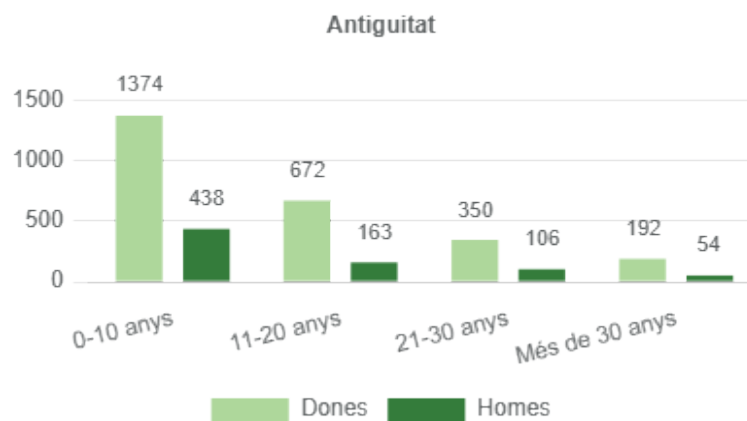
Després, li segueix, la franja de "Entre 20-30" que representa un 24,28% de la plantilla, amb un total de 813 persones, 624 dones (76,75%) i 189 homes (23,25%). Finalment la de "Entre 31-40", que representen un 23,23% de la plantilla, amb un total de 778 persones, 591 dones (75,96%) i 187 homes (24,04%).

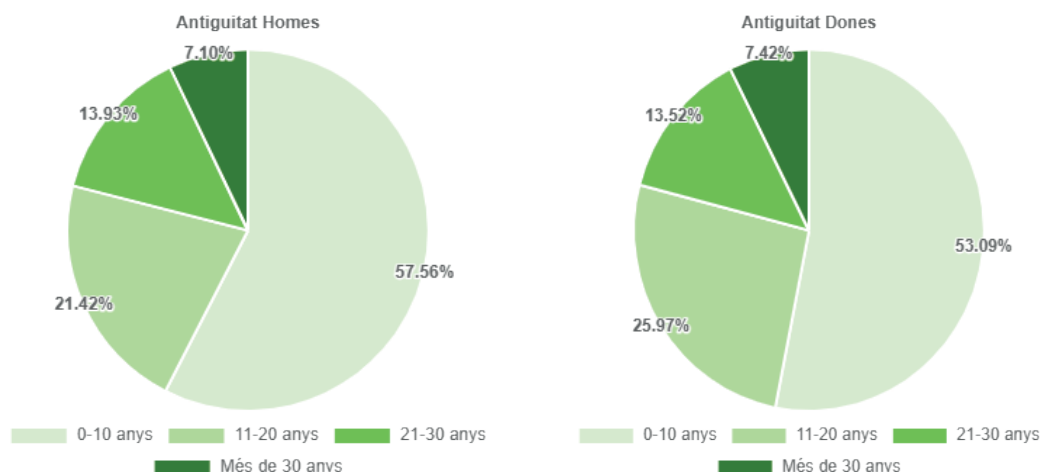
La representació femenina segueix la mateixa proporcionalitat, on hi ha més dones és en la franja d'edat de "Més de 50", amb el 26,93% de dones, seguida de la franja de "Entre 41-50", amb el 26,12%, i la de "Entre 31-40", amb un 22,84% de dones. Finalment, la franja de "Entre 20-30" disposa d'un 24,11% de representativitat femenina. No hi ha cap dada que indiqui un canvi de tendència en la representació de dones i homes.

10.7.4.2. Plantilla total disgregada per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	1374	75,83	438	24,17	1812
11-20 anys	672	80,48	163	19,52	835
21-30 anys	350	76,75	106	23,25	456
Més de 30 anys	192	78,05	54	21,95	246
Total	2588	77,28	761	22,72	3349

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	1374	53,09	438	57,56	1812
11-20 anys	672	25,97	163	21,42	835
21-30 anys	350	13,52	106	13,93	456
Més de 30 anys	192	7,42	54	7,10	246
Total	2588	100	761	100	3349





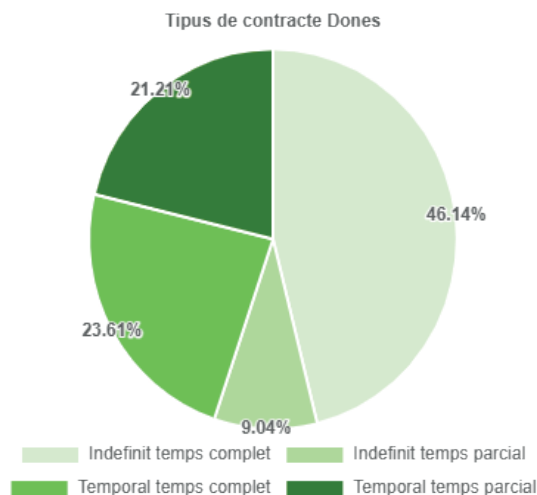
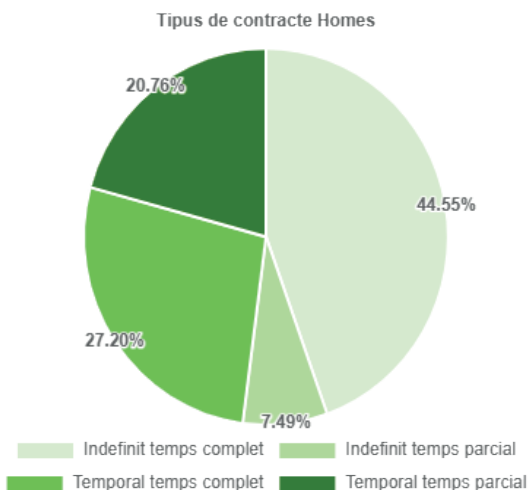
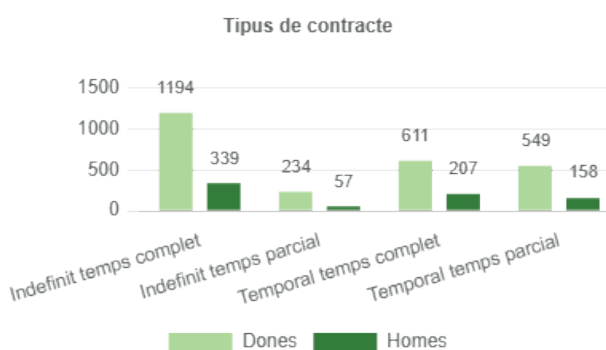
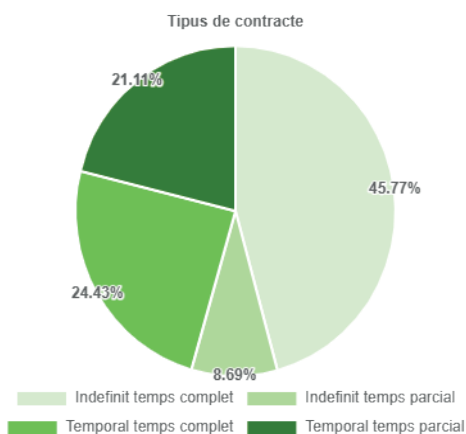
En el Consorci Sanitari de Terrassa, la major part de la plantilla té una antiguitat d'entre 0 i 10 anys, on es troben 1812 persones, 1374 dones (75,83%) i 438 homes (24,17%). Li segueix la part de la plantilla que correspon a una antiguitat d'entre 11 i 20 anys, on es troben a 835 persones, 672 dones (80,48%) i 163 homes (19,52%), i després la part de la plantilla d'entre 21 i 30 anys, amb 456 persones, de les quals 350 són dones (76,75%) i 106 són homes (23,25%). Una part minoritària de la plantilla té més de 30 anys d'antiguitat, que correspon a 246 persones, 192 dones (78,05%) i 54 homes (21,95%).

Des d'una perspectiva de gènere, és ressenyable que la incorporació d'homes en aquests últims 10 anys, ha estat d'un 24,17% del total de les persones que es troben en aquesta franja, la qual cosa podria suposar un canvi de tendència i un increment de la plantilla masculina, ja que la plantilla està molt feminitzada a totes les franges d'antiguitat.

10.7.4.3. Plantilla total disgregada per tipologia de contracte

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	1194	46,14	339	44,55	1533
Indefinit temps parcial	234	9,04	57	7,49	291
Temporal temps complet	611	23,61	207	27,20	818
Temporal temps parcial	549	21,21	158	20,76	707
Total	2588	100	761	100	3349

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	1194	77,89	339	22,11	1533
Indefinit temps parcial	234	80,41	57	19,59	291
Temporal temps complet	611	74,69	207	25,31	818
Temporal temps parcial	549	77,65	158	22,35	707
Total	2588	77,28	761	22,72	3349



L'empresa realitza una modalitat de contractació indefinida a temps complet i a temps parcial, temporal a temps complet i temporal a temps parcial. Un 45,77% de la plantilla del Consorci Sanitari de Terrassa, té un tipus de contracte indefinit a temps complet que està representat per 1533 persones, 1194 dones (77,89%) i 339 homes (22,11%). Li segueix molt per sota la modalitat de contractació temporal a temps complet, amb un 24,43% (818 persones), 611 dones (74,69%) i 207 homes (25,31%). Hi ha 707 persones de la plantilla que tenen un tipus de contracte temporal a temps parcial, amb 549 dones (77,65%)

i 158 homes (22,35%). Finalment, trobem a 291 persones amb un contracte indefinit a temps parcial, on es troben 234 dones (80,41%) i 57 homes (19,59%).

Cal destacar que la política de contractació indefinida aporta a la plantilla seguretat, així com un nivell de compromís i de sentit de pertinença a l'empresa major que en altres modalitats de contractació, en aquest cas tant és femenina com masculina. S'observa que la contractació indefinida a temps parcial té més del 80% de representació femenina, percentatge superior al 77,28% de representació femenina que hi ha a l'organització.

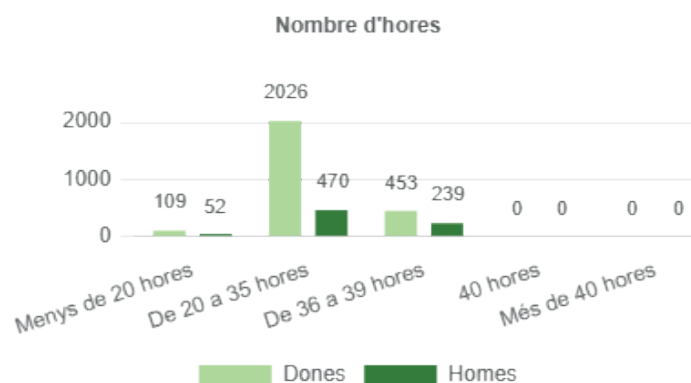
10.7.4.4. Distribució de la plantilla per torns i horaris

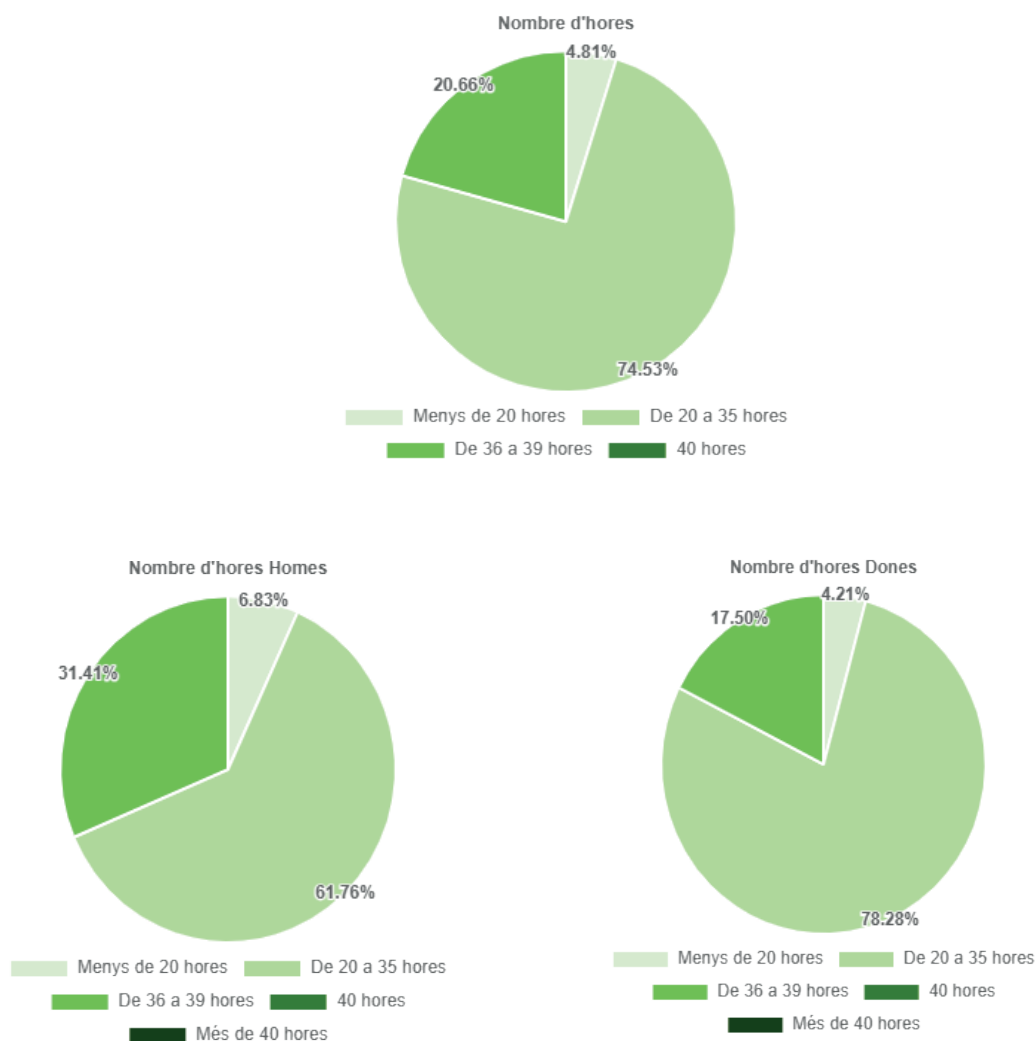
En aquest àmbit de la igualtat es mostren les dades per jornades de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries i el règim de treball a torns.

En aquest apartat s'expliquen els diferents horaris de la plantilla: si a les oficines tenen jornada partida i intensiva a l'estiu, si a producció funcionen a torns (dos torns, torn de nit, cinc torns –amb caps de setmana–, etc.)...

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	109	4,21	52	6,83	161
De 20 a 35 hores	2026	78,28	470	61,76	2496
De 36 a 39 hores	453	17,50	239	31,41	692
Total	2588	100	761	100	3349

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	109	67,70	52	32,30	161
De 20 a 35 hores	2026	81,17	470	18,83	2496
De 36 a 39 hores	453	65,46	239	34,54	692
Total	2588	77,28	761	22,72	3349





En el Consorci Sanitari de Terrassa la majoria de la plantilla treballa de 20 a 35 hores setmanals, és a dir, 2496 persones. D'aquesta majoria hi ha 2026 dones (81,17%) i 470 homes (18,83%). Li segueix, 692 persones que treballen de 36 a 39 hores setmanals, amb 453 dones (65,46%) i 239 homes (34,54%) i 161 persones que treballen menys de 20 hores, amb 109 dones (67,70%) i 52 homes (32,30%).

En l'anàlisi disgregada per gènere, la representativitat de dones que fan de 20 a 35 hores setmanals és de 78,28% del total de dones de la plantilla. La representativitat de dones que treballen de 36 a 39 hores és de 17,50% del total de dones. Finalment, cal destacar que la representativitat de les dones que fan menys de 20 hores setmanals només són un 4,21% del total de dones en la plantilla.

En general les dones solen fer jornades de treball més breus. Les principals causes que addueixen per a optar per una reducció de jornada laboral són varies, encara que preval el fet de no haver pogut trobar una ocupació a temps complet. Uns altres dels factors que s'alleguen són la cura de nens/as o persones adultes amb problemes de dependència, obligacions familiars de diferents raons, malalties i tractaments de salut. En aquest sentit

cal ressaltar que el percentatge de homes que treballen de 36 a 39 hores setmanals és del 31,41% del total d'homes de la plantilla i el de dones que fan aquestes mateixes hores setmanals és del 17,50% del total de dones de la plantilla, de manera que es podria deduir que en aquest cas també és més gran el nombre de dones amb jornades reduïdes.

10.7.4.5. Baixes el darrer any

Tipus de baixa definitiva	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	36	11,43	17	14,66	53
Acomiadament	1	0,32	1	0,86	2
Finalització de contracte	182	57,78	55	47,41	237
Excedència voluntària	61	19,37	21	18,10	82
Excedència per persones a càrrec	16	5,08	6	5,17	22
Altres (mortalitat, incapacitat...)	19	6,03	16	13,79	35
Total	315	100	116	100	431

Tipus de baixa definitiva	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	36	67,92	17	32,08	53
Acomiadament	1	50,00	1	50,00	2
Finalització de contracte	182	76,79	55	23,21	237
Excedència voluntària	61	74,39	21	25,61	82
Excedència per persones a càrrec	16	72,73	6	27,27	22
Altres (mortalitat, incapacitat...)	19	54,29	16	45,71	35
Total	315	73,09	116	26,91	431

Durant aquest últim any analitzat, Consorci Sanitari de Terrassa, ha tingut un total de 431 baixes, de les quals 315 han estat de dones (73,09%) i 116 d'homes (26,91%). En referència al motiu de les baixes, hi ha 237 persones que té una baixa per finalització de contracte, 182 dones (76,79%) i 55 homes (213,21%), i 82 persones per Excedència voluntària, 61 dones (74,39%) i 21 homes (25,61%). Hi ha 53 persones que tenen una baixa per jubilació, 36 dones i 17 homes, i 35 persones que tenen una baixa per altres motius 19 dones (54,29%) i 16 homes (45,71%). Finalment, hi ha 22 baixes per Excedència per abandonament per persones a càrrec, 16 dones (72,73%) i 6 homes (27,27%), i 2 persones per acomiadament, una dona i un home (50%).

10.7.5. Auditoria salarial

La participació en igualtat de les dones a la feina s'ha convertit en una peça clau per a la pràctica efectiva d'aquest principi d'igualtat, consagrat al nostre text constitucional i base dels pilars de la justícia social en l'àmbit laboral en qualsevol societat democràtica avançada.

Tanmateix, la desigualtat i la discriminació per raó de gènere en l'àmbit laboral es troba present a tots els països europeus, amb independència del nivell econòmic de les persones implicades, de l'especialització del treball desenvolupat, de la legislació antidiscriminatòria que hi existeixi o de la cultura del país.

Hi ha un interès social i empresarial per conèixer, quantificar, i si escau, corregir les desigualtats en l'àmbit laboral entre homes i dones. Un dels exponents principals són les **diferències salarials** que es registren de manera generalitzada, tant al llarg del temps com de la geografia. **Nombrosos estudis i abundants anàlisis han recollit, amb diferents enfocaments, aquestes diferències de remuneració, i tots han arribat a la conclusió evident que les dones reben un salari mitjà inferior al dels homes.**

La diferència salarial de gènere es calcula mitjançant allò que es coneix com a **bretxa salarial**, un indicador que informa sobre les **diferències entre el salari d'un home i d'una dona** al mercat laboral, habitualment expressades com un percentatge sobre el salari dels homes.

La bretxa salarial és el que li falta per guanyar a una dona de mitjana respecte al que guanya un home de mitjana. És la diferència del salari mitjà de les dones respecte al salari mitjà dels homes, expressada en forma de percentatge.

La bretxa salarial no ajustada a Espanya, l'any 2018 va pujar fins a gairebé un 14 %, segons Eurostat, la qual cosa ens situa per sota de la mitjana de la UE i d'alguns països com Alemanya, el Regne Unit o França.

Segons assenyalen fonts europees, contribueixen a aquestes bretxes salarials entre homes i dones diversos aspectes, com ara:

- Les diferències en les professions i les activitats que tendeixen a estar dominades per la presència d'homes o de dones.
- Les diferències en el grau en què homes i dones treballen a temps parcial.
- Les excedències o els permisos paternals o de maternitat.
- L'educació, la formació o la sensibilització i la transparència, així com la discriminació directa.
- La bretxa salarial entre homes i dones reflecteix desigualtats, especialment la part de les responsabilitats familiars que recau sobre les dones i les dificultats que això comporta a l'hora de conciliar la feina amb la vida privada.

Moltes dones treballen a temps parcial o amb contractes atípics. Si bé això els permet seguir integrades al mercat laboral mentre fan front a les responsabilitats familiars, també

pot tenir un impacte negatiu en el seu nivell salarial, l'evolució de la carrera, les perspectives de promoció i les pensions.

L'impacte que la bretxa salarial té sobre les dones és que obtenen menys ingressos al llarg de la seva vida, cosa que condueix a pensions més baixes i a un risc de pobresa més gran en la tercera edat.

En la línia de garantir una transparència salarial mínima i de detectar possibles situacions de bretxa salarial a les empreses, se situen les noves previsions incorporades a l'article 28 de l'Estatut de les persones treballadores pel **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març**, de mesures urgents per tal de garantir la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes a l'ocupació, i al **Reial decret 902/2020 sobre igualtat retributiva**. S'imposa l'obligació a totes les empreses de disposar d'un registre amb els valors mitjans dels salaris.

Les empreses amb més de cinquanta persones treballadores en plantilla han de calcular la bretxa salarial total, i si supera el 25 % de diferència entre gèneres, caldrà justificar-ne el motiu. S'entendrà que no hi ha desviació quan aquesta es degui a factors com l'antiguitat, les dietes, les hores de jornada, etc.

Com es calcula la bretxa salarial

La bretxa salarial de gènere és el percentatge resultant de dividir dues quantitats: la diferència entre el salari dels homes i de les dones, dividida entre el salari dels homes. La fórmula és la següent:

$$\frac{\text{Diferència salarial}}{\text{Retribució homes} - \text{Retribució dones}} \times \text{Retribució homes}$$

El resultat s'expressa com a percentatge, i té la interpretació següent:

>0%. Significa que les dones cobren menys que els homes.

<0%, que les dones cobren més que els homes.

= 0%. Significa que les dones cobren igual que els homes.

Segons la normativa legal, quan els salaris d'un sexe siguin almenys un 25% superior als de l'altre, l'empresa haurà de justificar aquesta diferència.

A continuació, es presenta un resum de les bretxes salarials de CST, segons les dades aportades per l'organització. Cal destacar que, per tal d'obtenir unes dades més fiables, s'inclou la retribució de dades no normalitzada, es a dir consten dades reals del període analitzat.

10.7.6. Classificació professional

Aquest àmbit de la igualtat fa referència al conjunt de grups, categories i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats segons el conjunt de comeses assignades a cada lloc, equip de treball o àrees d'activitat. La distribució per nivell jeràrquic i departaments queda reflectida a l'apartat 7, amb l'organigrama de l'empresa. Mostrem tot seguit les dades referents a les categories professionals/els llocs o grups professionals disgregats per sexes.

10.7.6.1. Distribució de la plantilla per grups professionals

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ADMINISTRATIU/IVA	203	7,84	43	5,65	246
AJUDANT/A DE CUINA	1	0,04	0	0,00	1
AJUDANT/A SANITARI/ÀRIA	10	0,39	64	8,41	74
ANALISTA PROGRAMADOR/A	2	0,08	4	0,53	6
ANIMADOR/A SOCIO-CULTURAL	1	0,04	0	0,00	1
AUX. INFERMERIA	525	20,29	76	9,99	601
AUX. FARMÀCIA	0	0,00	1	0,13	1
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	94	3,63	35	4,60	129
AUXILIAR INFORMÀTICA	0	0,00	1	0,13	1
AUXILIAR TECNIC EDUCATIU	4	0,15	4	0,53	8
AUXILIAR TÈCNIC/A ESPECIALISTA	6	0,23	0	0,00	6
CITOTÈCNIC/A	2	0,08	0	0,00	2
COSIDOR/A	2	0,08	0	0,00	2
CUINER/A	1	0,04	1	0,13	2
DIETISTA	5	0,19	0	0,00	5
DIRECTOR RR.HH.	1	0,04	0	0,00	1
DIRECTOR-GERENT	0	0,00	1	0,13	1
FARMACÈUTIC/A ADJUNT/A	10	0,39	3	0,39	13
FISIOTERAPEUTA	27	1,04	13	1,71	40
GEROCULTOR	28	1,08	8	1,05	36
INFERMER/A	718	27,74	103	13,53	821
INFERMER/A EN FORMACIÓ	21	0,81	6	0,79	27
INTEGRADOR/A SOCIAL	2	0,08	0	0,00	2
LLEVADOR/A	35	1,35	0	0,00	35

LLEVADOR/A EN FORMACIÓ	5	0,19	0	0,00	5
LOGOPEDA	3	0,12	0	0,00	3
METGE/ESSA ADJUNT/A	249	9,62	160	21,02	409
METGE/ESSA ADJUNT/A PRIMÀRIA	116	4,48	43	5,65	159
MOSSO/A OFICIS DIVERSOS	0	0,00	23	3,02	23
NETEJADOR/A	167	6,45	0	0,00	167
ODONTÒLEG/ÒLOGA PRIMÀRIA	8	0,31	5	0,66	13
OFICIAL/A OFICIS N-1	0	0,00	4	0,53	4
OFICIAL/A OFICIS N-2	0	0,00	20	2,63	20
OPERADOR/A INFORMÀTICA	2	0,08	9	1,18	11
OPTOMETRISTA	6	0,23	0	0,00	6
PROGRAMADOR/A	0	0,00	3	0,39	3
PSICÒLEG/ÒLOGA	34	1,31	7	0,92	41
RADIOFÍSIC/A	5	0,19	4	0,53	9
RESIDENTS	95	3,67	51	6,70	146
RRFF CAP EQUIP/TORN/COORDINADOR I CONTROL SUMINISTRES	1	0,04	3	0,39	4
TÈCNIC/A EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	0	0,00	1	0,13	1
TÈCNIC/A EN SALUT	1	0,04	0	0,00	1
TÈCNIC/A ESPECIALISTA	103	3,98	40	5,26	143
TELEFONISTA/RECEPCIONISTA	1	0,04	2	0,26	3
TERAPEUTA OCUPACIONAL	16	0,62	3	0,39	19
TITULAT/DA GRAU MITJÀ	23	0,89	5	0,66	28
TITULAT/DA GRAU SUPERIOR	24	0,93	11	1,45	35
TREBALLADOR/A SOCIAL	31	1,20	4	0,53	35
Total	2588	100	761	100	3349

Categoría profesional	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ADMINISTRATIU/IVA	203	82,52	43	17,48	246
AJUDANT/A DE CUINA	1	100,00	0	0,00	1
AJUDANT/A SANITARI/ÀRIA	10	13,51	64	86,49	74
ANALISTA PROGRAMADOR/A	2	33,33	4	66,67	6
ANIMADOR/A SOCIO-CULTURAL	1	100,00	0	0,00	1
AUX. INFERMERIA	525	87,35	76	12,65	601
AUX.FARMÀCIA	0	0,00	1	100,00	1
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	94	72,87	35	27,13	129
AUXILIAR INFORMÀTICA	0	0,00	1	100,00	1
AUXILIAR TECNIC EDUCATIU	4	50,00	4	50,00	8
AUXILIAR TÈCNIC/A ESPECIALISTA	6	100,00	0	0,00	6
CITOTÈCNIC/A	2	100,00	0	0,00	2
COSIDOR/A	2	100,00	0	0,00	2
CUINER/A	1	50,00	1	50,00	2
DIETISTA	5	100,00	0	0,00	5
DIRECTOR RR.HH.	1	100,00	0	0,00	1
DIRECTOR-GERENT	0	0,00	1	100,00	1
FARMACÈUTIC/A ADJUNT/A	10	76,92	3	23,08	13
FISIOTERAPEUTA	27	67,50	13	32,50	40
GEROCULTOR	28	77,78	8	22,22	36
INFERMER/A	718	87,45	103	12,55	821
INFERMER/A EN FORMACIÓ	21	77,78	6	22,22	27
INTEGRADOR/A SOCIAL	2	100,00	0	0,00	2
LLEVADOR/A	35	100,00	0	0,00	35

LLEVADOR/A EN FORMACIÓ	5	100,00	0	0,00	5
LOGOPEDA	3	100,00	0	0,00	3
METGE/ESSA ADJUNT/A	249	60,88	160	39,12	409
METGE/ESSA ADJUNT/A PRIMÀRIA	116	72,96	43	27,04	159
MOSSO/A OFICIS DIVERSOS	0	0,00	23	100,00	23
NETEJADOR/A	167	100,00	0	0,00	167
ODONTÒLEG/ÒLOGA PRIMÀRIA	8	61,54	5	38,46	13
OFICIAL/A OFICIS N-1	0	0,00	4	100,00	4
OFICIAL/A OFICIS N-2	0	0,00	20	100,00	20
OPERADOR/A INFORMÀTICA	2	18,18	9	81,82	11
OPTOMETRISTA	6	100,00	0	0,00	6
PROGRAMADOR/A	0	0,00	3	100,00	3
PSICÒLEG/ÒLOGA	34	82,93	7	17,07	41
RADIOFÍSIC/A	5	55,56	4	44,44	9
RESIDENTS	95	65,07	51	34,93	146
RRFF CAP EQUIP/TORN/COORDINADOR I CONTROL SUMINISTRES	1	25,00	3	75,00	4
TÈCNIC/A EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	0	0,00	1	100,00	1
TÈCNIC/A EN SALUT	1	100,00	0	0,00	1
TÈCNIC/A ESPECIALISTA	103	72,03	40	27,97	143
TELEFONISTA/RECEPCIONISTA	1	33,33	2	66,67	3
TERAPEUTA OCUPACIONAL	16	84,21	3	15,79	19
TITULAT/DA GRAU MITJÀ	23	82,14	5	17,86	28
TITULAT/DA GRAU SUPERIOR	24	68,57	11	31,43	35
TREBALLADOR/A SOCIAL	31	88,57	4	11,43	35
Total	2588	77,28	761	22,72	3349

En la categoria professional on hi ha més persones, es en la categoria de "Infermeria", amb 821 persones, 718 dones (87,45%) i 103 homes (12,55%) i el la categoria de "Aux. Infermeria" amb 601 persones, 525 dones (87,35%) i 76 homes (12,65%). Segueix la categoria de "Metge/ssa adjunt/a" amb 409 persones, 249 dones (60,88%) i 160 homes (39,12%) i "Metge/ssa Adjunt/a Primària" hi ha 159 persones, 116 dones (72,96%) i 43 homes (27,04%), de "Tècnic/a especialista" hi ha 143 persones, 103 dones (72,03%) i 40 homes (27,97%). En l'àrea administrativa també hi ha un gran nombre de personal, en la categoria de "Administratiu/va" hi ha 246 persones, 203 dones (82,52%) i 43 homes (17,48%), en "Auxiliar administratiu/va" hi ha 129 persones, 94 dones (72,87%) i 35 homes (27,13%).

Hi ha una categoria professional amb un número important de persones i tot són dones, "Netejador/a" hi ha 167 dones (100%). També hi ha 5 dones (100%) en "llevador/a en formació", 3 "Logopedes", 6 dones "Optometristes", i 1 dona que ocupa el lloc de "Tècnic/a de salut". Només hi ha dones en les següents categories professionals: 1 dona "Ajudant de cuina", 1 dona "Animador/a socio-cultural", 6 dones "Auxiliar tècnic/a especialista", 2 dones "Citotècnic/a", "Cosidor/a", 5 dones "Dietistes", 1 dona "integradora/a social" i 35 dones "llevadores".

També hi ha més dones en les categories professionals de: "Farmacèutica Adjunta" amb 10 dones, "Fisioterapeuta" amb 27 dones, "Gerocultor/a" amb 28 dones, "Infermera en formació" 21 dones, "Psicologa" 34 dones, "Radiofísic/a" 5 dones i "Treballador/a social" 31 dones.

Hi ha llocs de treball on hi ha més homes que dones: en la categoria professional de "operador/a informàtic" hi ha 2 dones (18,18%) i 9 homes (81,82%), hi ha 1 dona (25%) i 3 homes (75%) en "RRFF cap Equip/torn/coordinador i control subministres". En la categoria professional de "Telefonista/Recepcionista" hi ha 1 dona (33,3%) i 2 homes (66,67%). En la categoria d "Ajudant/a sanitari" hi ha 10 dones (13,51%) i 64 homes (86,49%), també els "Analistes programador/a" són 2 dones (33,33%) i 4 homes (66,67%)

Hi ha llocs de treball amb representació paritària: "Auxiliar tècnic/a educatiu/va" 4 dones i 4 homes i "Cuiner/a" amb 1 dona i 1 home.

Els llocs de responsabilitat i direcció estan repartits. La directora de RRHH és una dona (100%) i el director gerent es un home (100%).

En l'anàlisi en perspectiva de gènere s'observa que la majoria de dones ocupen categoria professionals de Infermeria, Aux. Infermeria i llocs administratiu. Hi ha dones en llocs de responsabilitat i decisió, con la direcció de RRHH, cal recordar que hi ha una plantilla feminitzada amb un 77,26% de representació femenina.



10.7.6.2. Distribució de la plantilla per grup professional i estudis

Categoría profesional	Nivel de estudios	Mujeres	%	Hombres	%	Total
ADMINISTRATIU/IVA	Sin estudios	3	100,00	0	0,00	3
	Primarios	78	79,59	20	20,41	98
	Secundarios	106	84,13	20	15,87	126
	Universitarios	16	84,21	3	15,79	19
AJUDANT/A DE CUINA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	1	100,00	0	0,00	1
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
AJUDANT/A SANITARI/ ÀRIA	Sin estudios	0	0,00	7	100,00	7
	Primarios	1	33,33	2	66,67	3
	Secundarios	9	14,52	53	85,48	62
	Universitarios	0	0,00	2	100,00	2
ANALISTA PROGRAMADOR/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	1	100,00	1
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	2	40,00	3	60,00	5
ANIMADORA SOCIO- CULTURAL	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	1	100,00	0	0,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
AUX. INFERMERIA	Sin estudios	1	100,00	0	0,00	1
	Primarios	1	100,00	0	0,00	1
	Secundarios	523	87,46	75	12,54	598
	Universitarios	0	0,00	1	100,00	1

AUX.FARMÀCIA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	1	100,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR ADMINISTRATIU/IVA	Sin estudios	0	0,00	1	100,00	1
	Primarios	1	100,00	0	0,00	1
	Secundarios	81	70,43	34	29,57	115
	Universitarios	12	100,00	0	0,00	12
AUXILIAR INFORMÀTICA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	1	100,00	1
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
AUXILIAR TECNIC EDUCATIU	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	4	57,14	3	42,86	7
	Universitarios	0	0,00	1	100,00	1
AUXILIAR TÈCNIC/A ESPECIALISTA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	6	100,00	0	0,00	6
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
CITOTÈCNIC/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	2	100,00	0	0,00	2

COSIDOR/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	2	100,00	0	0,00	2
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
CUINER/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	1	50,00	1	50,00	2
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
DIETISTA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	5	100,00	0	0,00	5
DIRECTOR RR.HH.	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	100,00	0	0,00	1
DIRECTOR-GERENT	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	100,00	1
FARMACÈUTIC/A ADJUNT/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	10	76,92	3	23,08	13

FISIOTERAPEUTA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	1	100,00	1
	Universitarios	27	69,23	12	30,77	39
GEROCULTOR	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	28	77,78	8	22,22	36
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
INFERMER/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	6	66,67	3	33,33	9
	Universitarios	712	87,68	100	12,32	812
INFERMER/A EN FORMACIÓ	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	21	77,78	6	22,22	27
INTEGRADOR/A SOCIAL	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	2	100,00	0	0,00	2
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
LLEVADOR/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	1	100,00	0	0,00	1
	Universitarios	34	100,00	0	0,00	34

LLEVADOR/A EN FORMACIÓ	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	5	100,00	0	0,00	5
LOGOPEDA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	3	100,00	0	0,00	3
METGE/ESSA ADJUNT/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	2	100,00	2
	Universitarios	249	61,18	158	38,82	407
METGE/ESSA ADJUNT/A PRIMÀRIA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	116	72,96	43	27,04	159
MOSSO/A OFICIS DIVERSOS	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	21	100,00	21
	Secundarios	0	0,00	1	100,00	1
	Universitarios	0	0,00	1	100,00	1
NETEJADOR/A	Sin estudios	41	100,00	0	0,00	41
	Primarios	2	100,00	0	0,00	2
	Secundarios	124	100,00	0	0,00	124
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0

ODONTÒLEG/ÒLOGA PRIMÀRIA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	8	61,54	5	38,46	13
OFICIAL/A OFICIS N-1	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	4	100,00	4
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
OFICIAL/A OFICIS N-2	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	20	100,00	20
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
OPERADOR/A INFORMÀTICA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	2	18,18	9	81,82	11
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
OPTOMETRISTA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	6	100,00	0	0,00	6
PROGRAMADOR/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	1	100,00	1
	Universitarios	0	0,00	2	100,00	2

PSICÒLEG/ÒLOGA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	34	82,93	7	17,07	41
RADIOFÍSIC/A	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	5	55,56	4	44,44	9
RESIDENTS	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	95	65,07	51	34,93	146
RRFF CAP EQUIP/TORN/COORDINADOR I CONTROL SUMINISTRES	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	1	100,00	1
	Secundarios	1	33,33	2	66,67	3
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
TÈCNIC/A EN PREVENCIÓ DE RISCOS LABORALS	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	0	0,00	1	100,00	1
TÈCNIC/A EN SALUT	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	1	100,00	0	0,00	1

TÈCNIC/A ESPECIALISTA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	98	71,53	39	28,47	137
	Universitarios	5	83,33	1	16,67	6
TELEFONISTA/RECEPCIONISTA	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	1	33,33	2	66,67	3
	Universitarios	0	0,00	0	0,00	0
TERAPEUTA OCUPACIONAL	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	16	84,21	3	15,79	19
TITULAT/DA GRAU MITJÀ	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	5	71,43	2	28,57	7
	Universitarios	18	85,71	3	14,29	21
TITULAT/DA GRAU SUPERIOR	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	0	0,00	0	0,00	0
	Secundarios	0	0,00	0	0,00	0
	Universitarios	24	68,57	11	31,43	35
TREBALLADOR/A SOCIAL	Sin estudios	0	0,00	0	0,00	0
	Primarios	2	100,00	0	0,00	2
	Secundarios	1	100,00	0	0,00	1
	Universitarios	28	87,50	4	12,50	32
Total		2588	77,28	761	22,72	3349

S'observa que la majoria del personal té estudis universitaris, es a dir el 56,19% de les persones que treballen a l'entitat, el 77,3% de dones i el 22,6% d'homes. La majoria d'aquestes persones estan en la categoria professional d'Infermeria, Metges/sa i especialitats com per exemple, Psicologia, Radiologia i també residents. El 38,22% del personal té estudis secundaris, el 78,28% de dones i el 21,71% d'homes on tenim més personal amb aquest nivell d'estudis és en la categoria de Tècnic/a especialista i ocupacions d'administratiu/va. En el nivell d'estudis primaris hi ha el 4,03% de la plantilla i en la categoria professional de Treballador/a social o auxiliar administratiu/va a tall d'exemple. Hi un total de 45 persones sense estudis, es adir un 1,55% de la plantilla, quasi tot dones i en la categoria professional de neteja.

10.7.7. Procés de selecció i contractació del personal

Per a **ConSORCI Sanitari de Terrassa**, el seu personal és el seu actiu més valuós. L'empresa busca atraure talent i que els/les professionals escolleixin la companyia en resposta a les seves expectatives laborals i personals, on puguin gaudir d'un entorn que els permeti créixer i desenvolupar tot el seu potencial.

L'organització garanteix en els processos de selecció la no-discriminació per qüestions del sexe, com mostren les dades recollides i analitzades. No hi ha cap mena de limitació o obstacle des d'una perspectiva de gènere per accedir a l'empresa. De fet, hi ha més dones que homes a la plantilla, la qual cosa constata l'absència d'impediments per raó de gènere tant per a dones com per a homes.

ConSORCI Sanitari de Terrassa disposa d'un Departament de Recursos Humans que, entre molts altres aspectes, vetlla en els processos de selecció i accés de nou personal per la igualtat de tracte, tot evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.

Els factors que determinen que l'organització iniciï un procés de selecció i contractació són les vacants existents i llocs de treball estructurals i cojuturals que per mitjà de l'oferta pública d'ocupació adquireixin la condició de fixa al CST.

La Unitat de talent i desenvolupament es qui sollicita la incorporació de nou personal o la creació d'un nou lloc de treball, amb coordinació amb el servei i l'autorització de la Direcció del CST.

Les característiques que més es valoren de la persona candidata al lloc de treball a ocupar són la formació i experiència requerida pel lloc de treball, també es valoren altres competències relacionades amb el desenvolupament del treball a realitzar.

A l'organització predomina la tipologia de reclutament extern. Es té en compte, per a cada vacant s'estableix el perfil pel lloc concret a cobrir. Es defineixen des del departament corresponent.

La última decisió en el procés de selecció i contractació de personal la té el tribunal qualificador de selecció per la oferta o convocatòria.

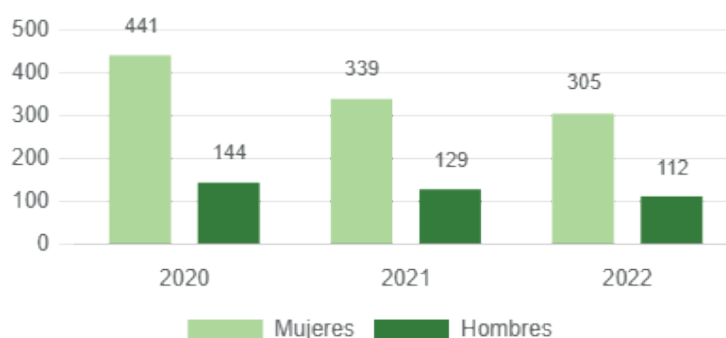
També utilitza fonts externes per contractació, entre elles el contacte amb Col·legis professionals i la pròpia borsa de treball. En referència a la metodologia utilitzada en el procés de selecció de personal es té en compte el CV i la realització d'una entrevista personal per tal de conèixer millor el candidat o la candidata òptima pel lloc a ocupar.

A continuació s'analitzen i es mostren les incorporacions del darrers 3 anys.

Incorporacions dels darrers anys

Incorporaciones	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Año 2020	441	75,38	144	24,62	585
Año 2021	339	72,44	129	27,56	468
Año 2022	305	73,14	112	26,86	417
Total	1085	73,81	385	26,19	1470

Incorporaciones



Quan s'analitzen les incorporacions dels anys 2020, 2021 i 2022, s'observa que s'han incorporat un total de 1484 persones a l'empresa, 1107 dones (74,60%) i 377 homes (25,40%). L'any 2020 es van incorporar 585 persones, 441 dones (75,38%) i 144 homes (24,62%), i l'any 2021 es van incorporar 468 persones, 339 dones (72,44%) i 129 homes (27,56%). El darrer any tingut en compte, el 2022, s'han incorporat 417 persones, 305 dones (73,81%) i 112 homes (26,86%).

Cal esmentar que els últims anys poden estar marcats per la situació de pandèmia per COVID-19. S'analitza el tipus de contracte del personal incorporat en l'últim any.

Tipus de contracte a les incorporacions del darrer any

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	147	48,20	57	50,89	204
Temporal a temps parcial	73	23,93	33	29,46	106
Indefinit a temps complet	1	0,33	1	0,89	2
Aprenentatge	8	2,62	0	0,00	8
Altres (beques, formació, etc.)	76	24,92	21	18,75	97
Total	305	100	112	100	417

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	147	72,06	57	27,94	204
Temporal a temps parcial	73	68,87	33	31,13	106
Indefinit a temps complet	1	50,00	1	50,00	2
Aprenentatge	8	100,00	0	0,00	8
Altres (beques, formació, etc.)	76	78,35	21	21,65	97
Total	305	73,14	112	26,86	417

Segons les dades facilitades, s'observa el tipus de contracte de les noves incorporacions en Consorci Sanitari de Terrassa, hi ha un total de 417 incorporacions a l'últim any, 305 dones (73,14%) i 112 homes (26,86%). Hi ha 204 persones amb un tipus de contracte temporal a temps complet, 147 dones (72,06%) i 57 homes (27,94%), 106 persones amb un tipus de contracte temporal a temps parcial, que són 73 dones (68,87%) i 33 homes (31,13%), i altres 2 persones amb un contracte indefinit a temps complet, 1 dona (50%) i 1 home (50%). Finalment, hi ha 8 persones d'aprenentatge que són tot dones (100%) i 97 persones amb altres tipus de contracte (beques, formació, etc.), 76 dones (78,35%) i 21 homes (21,65%).

Incorporacions del darrer any: Càrrecs

Denominació del lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
FACULTATIUS FORMACIÓ	23	62,16	14	37,84	37
FACULTATIUS PLANTILLA	23	57,50	17	42,50	40
DIPLOMATS FORMACIÓ	20	83,33	4	16,67	24
DIPLOMATS PLANTILLA	64	86,49	10	13,51	74
FP NIVELL I	78	82,98	16	17,02	94
FP NIVELL II	5	83,33	1	16,67	6
T.G.S.	5	100,00	0	0,00	5
PAS FP ADM. N I	24	50,00	24	50,00	48
PAS FP ADM. N II	4	80,00	1	20,00	5
PAS S. DIVER N I	3	60,00	2	40,00	5
PAS S. DIVER N II	1	50,00	1	50,00	2
SANITARIS	6	40,00	9	60,00	15
SUBALTERNES	47	82,46	10	17,54	57
ALTA DIRECCIÓ	0	0,00	1	100,00	1
COMITÉ EXECUTIU	1	100,00	0	0,00	1
INVESTIGADOR	1	33,33	2	66,67	3
Total	305	73,14	112	26,86	417

Denominació del lloc de treball	Dones	%	Homes	%	Total
FACULTATIUS FORMACIÓ	23	7,54	14	12,50	37
FACULTATIUS PLANTILLA	23	7,54	17	15,18	40
DIPLOMATS FORMACIÓ	20	6,56	4	3,57	24
DIPLOMATS PLANTILLA	64	20,98	10	8,93	74
FP NIVELL I	78	25,57	16	14,29	94
FP NIVELL II	5	1,64	1	0,89	6
T.G.S.	5	1,64	0	0,00	5
PAS FP ADM. N I	24	7,87	24	21,43	48
PAS FP ADM. N II	4	1,31	1	0,89	5
PAS S. DIVER N I	3	0,98	2	1,79	5
PAS S. DIVER N II	1	0,33	1	0,89	2
SANITARIS	6	1,97	9	8,04	15
SUBALTERNES	47	15,41	10	8,93	57
ALTA DIRECCIÓ	0	0,00	1	0,89	1
COMITÉ EXECUTIU	1	0,33	0	0,00	1
INVESTIGADOR	1	0,33	2	1,79	3
Total	305	100	112	100	417

En referència als càrrecs que ocupen les persones de nova incorporació del darrer any, són principalment en el lloc identificat com a "FP Nivell I" amb 94 persones, 78 dones (82,98%) i 16 homes (17,02%). En "Diplomats plantilla" hi ha 74 persones, 64 dones (86,49%) i 10 homes (13,51%). Com a "Subalterns" hi ha 47 dones (82,46%) i 10 homes (17,54%), en el càrrec de "PAS FP adm. NII" hi ha paritat, 24 dones (50%) i 24 homes (50%), també en el lloc de "PAS S. Diver N II" amb 1 dona (50%) i un home (50%). En el lloc de "Facultatiu Plantilla" hi ha 23 dones (57,50%) i 17 homes (42,50%). En "Diplomats formació" hi ha 20 dones (83,33%) i 4 homes (16,67%). En "Sanitaris" hi ha més homes que dones, 6 dones (40%) i 9 homes (60%). També hi ha més homes "investigador" amb 1 dona (33,33%) i 2 homes (66,67%).

En el lloc de "FP Nivell II" hi ha 5 dones (83,33%) i 1 homes (16,67%) i en "PAS FP Adm. NII" hi ha 4 dones (80%) i 1 home (20%). En el lloc de "Pas S Diver NII" hi ha 3 dones (60%) i 2 homes (40%).

En les incorporacions hi ha 1 home com a "Alta direcció" i una dona com a "Comitè executiu". En el lloc de "TGS" només hi ha dones, 5 dones (100%).

10.7.8. Formació del personal

La formació del personal a Consorci Sanitari de Terrassa es considera una eina fonamental per a l'ajustament adequat al lloc de treball i el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores.

És per aquest motiu que la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la formació es garanteix des de la companyia a través del seu pla de formació. Les actuacions formatives es determinen en funció de les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball, i no en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador.

Homes i dones accedeixen igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament dins l'àmbit de la formació. Es planifica i realitza la formació necessària per elevar el nivell professional de la plantilla, quan cal per al desenvolupament de les funcions pròpies de cada lloc i de manera permanent.

En l'organització existeix una Comissió de Formació que valida el pla de formació, per tant detecta les necessitats formatives de l'entitat en cada moment. Es fa difusió de l'oferta formativa en la intranet corporativa, on es publiquen les accions formatives a realitzar. També mitjançant el correu corporatiu s'informen d'algunes formacions, com a recordatori. Cal esmentar que es publica anualment el Pla de formació de l'entitat.

No existeix un criteri de selecció per apuntar-se a les sessions formatives, si que hi ha un número de places determinades en les formacions i alguna persona es pot quedar sense poder assistir, si el nombre de persones que s'inscriuen és superior es fa un sorteig per establir les persones admeses i la resta queden excloses. Les formacions es solen fer en les instal·lacions de l'organització i dins la jornada de treball. Hi ha establert un temps de 20 hores per dedicar a la formació segons el III conveni del SISCAT. També s'atorguen permisos per assistir a exàmens, en concret es disposa de 10 dies anuals. Es té en compte poder assistir a formació professional (20 hores segons conveni col·lectiu).

Cal destacar que l'organització realitza formació específica per a dones. A tall d'exemple a impartit formació en Climateri i Menopausa, i s'han invertit diverses formacions en matèria d'igualtat, l'any passat una de genèrica i en format online. L'entitat intenta sempre compatir alguna formació d'aquesta índole i de interès transversal per a totes les persones treballadores.

10.7.9. Plans de formació dels darrers anys

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Escola de reeducació del sòl pelvià	2023	21	9,25	0	0,00	21
Curs Formació igualtat	2023	66	29,07	6	66,67	72
Propostes per millorar l'atenció a les persones trans	2023	48	21,15	2	22,22	50
Total		135	100	8	100	143

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Escola de reeducació del sòl pelvià	2023	21	100,00	0	0,00	21
Curs Formació igualtat	2023	66	91,67	6	8,33	72
Propostes per millorar l'atenció a les persones trans	2023	48	96,00	2	4,00	50
Total		135	94,41	8	5,59	143

Durant l'any 2023 s'han efectuat diferents formacions, on han assistit clarament un número major de dones en comparació als homes. Han assistit al curs "Escola de reeducació del sòl pelvià un total de 21 dones (100%). En la formació d'Igualtat hi ha 72 persones, 66 dones (91,67%) i 6 homes. En la formació "Propostes per millor atenció persones trans" han assistit 50.

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Actuació en la menopausa	2022	21	9,25	0	0,00	21
Com crear un espai de treball que integri el col.lectiu LGTBI	2022	14	6,17	1	11,11	15
Escola de reeducació del sòl pelvià	2022	7	3,08	0	0,00	7
Autocura en la menopausa	2022	22	9,69	0	0,00	22
Total		64	100	1	100	65

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Actuació en la menopausa	2022	21	100,00	0	0,00	21
Com crear un espai de treball que integri el col.lectiu LGTBI	2022	14	93,33	1	6,67	15
Escola de reeducació del sòl pelvià	2022	7	100,00	0	0,00	7
Autocura en la menopausa	2022	22	100,00	0	0,00	22
Total		64	98,46	1	1,54	65

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Actuació en la menopausa	2022	21	100,00	0	0,00	21
Com crear un espai de treball que integri el col·lectiu LGTBI	2022	14	93,33	1	6,67	15
Escola de reeducació del sòl pelvià	2022	7	100,00	0	0,00	7
Autocura en la menopausa	2022	22	100,00	0	0,00	22
Total		64	98,46	1	1,54	65

Durant l'any 2022 s'han efectuat diferents formacions, on han assistit clarament un número major de dones en comparació als homes. Han assistit al curs "Actuació en la menopausa" un total de 21 dones (100%). En la formació "Com crear espai integrat LGTBI" hi ha 15 persones, 14 dones (93,33%) i 1 home (6,67%). En la formació "Autocura en la menopausa" i "Escola reeducació sòl pelvià" han assistit 22 i 7 dones (100%) respectivament.

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Propostes per millorar l'atenció a les persones trans	2024	28	12,33	0	0,00	28
Total		28	100	0	100	28

Denominación curso	Año	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Propostes per millorar l'atenció a les persones trans	2024	28	100,00	0	0,00	28
Total		28	100,00	0	0,00	28

Hi ha 28 dones (100%) que han rebut formació sobre l'atenció a les persones trans.

Formació realitzada per tipologia

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	14	6,17	1	11,11	15
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	213	93,83	8	88,89	221
Total	227	100	9	100	236

Tipo de formación	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temas técnicos	14	93,33	1	6,67	15
Habilidades interpersonales (estrés, comunicación...)	213	96,38	8	3,62	221
Total	227	96,19	9	3,81	236

En referència a la classificació o tipologia de formació quasi tota la formació es troba en Habilitats interpersonals, amb 221 persones, 227 dones (96,38%) i 8 homes (3,62%). En temes tècnics 15 persones, 14 dones (93,33%) i 1 home (6,67%).

10.7.10. Promoció

A **Consorti Sanitari de Terrassa** es garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna de la companyia, no havent-hi cap barrera o obstacle per qüestions de gènere.

A l'empresa es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part; aquesta promoció interna és duta a terme en funció del mèrit professional.

Es comunica al personal les ofertes de treball i convocatòries, es fan extensives als canals interns i externs determinats pel CST, també les ofertes públiques d'ocupació (OPO). Es desenvolupa la mobilitat interna per aconseguir un lloc de treball en referència als criteris que l'organització utilitza.

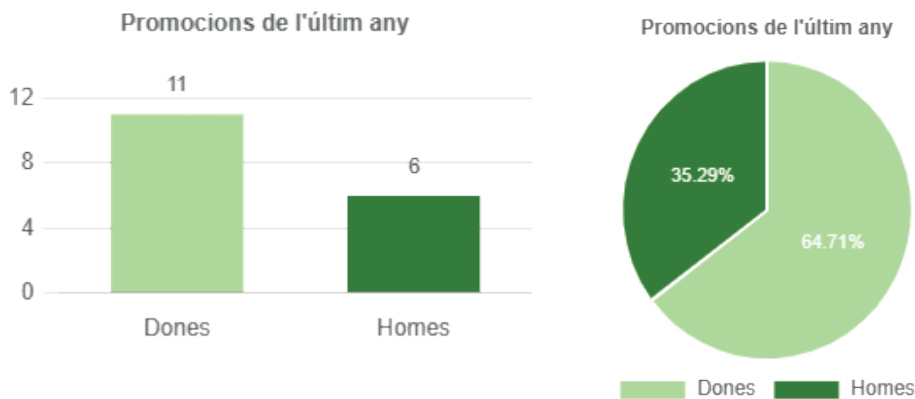
En quan al procés d'avaluació en els casos de promoció, s'avalua segons la oferta mitjançant un procés selectiu, amb una entrevista del tribunal qualificador, i en algunes ocasions que es requereixi també hi ha l'assistència d'un membre extern al CST, amb l'objectiu de donar visió a la decisió. Si cal, es desenvolupa, si es requereix, una prova psicotècnica. En alguns casos, si es necessari es procedeix a una segona entrevista.

Les persones que intervenen en la decisió final de promocionar, es una comissió negociadora de selecció, formada per membres de la Direcció de l'àmbit corresponent i la part social de l'empresa per així determinar el procés amb la major transparència.

Com a punt final dir que hi ha mobilitat al CST en cap cas suposa una barrera de mobilitat geogràfica i que existeixen Plans de carrera professional al CST. Per tot el que s'ha comentat no hi ha cap tipus de discriminació de gènere en el procediment de promoció de l'organització.

Promocions realitzades als tres darrers anys:

Dones	%	Homes	%	Total
11	64,71	6	35,29	17



S'han realitzat un total de 17 promocions en el últim any, 11 dones (64,71%) i 6 homes (35,29%).

10.7.11. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest àmbit, es recullen les mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores a través de la introducció d'accions que millorin, dins de les possibilitats organitzatives i econòmiques de la companyia, el règim legal i convencional en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat, a més de garantir el lliure accés dels treballadors i les treballadores a aquestes mesures en condicions d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere.

Una de les causes que expliquen la menor participació laboral de les dones respecte als homes s'associa a una dificultat més gran per aconseguir la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral, atès que sobre elles segueixen recaient la major part de les responsabilitats domèstiques i de cura d'altres persones. Aquests fets es poden veure accentuats per dificultats per accedir, de vegades, a serveis d'atenció a menors i a altres persones dependents, cosa que influeix en la decisió sobre l'elecció de la trajectòria professional en un ús més gran dels contractes a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera professional (Institut de les Dones i per a la Igualtat d'Oportunitats).

Les qüestions relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral són un dels aspectes més rellevants quan s'esmenten les dificultats a què s'enfronta el col·lectiu femení. La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és una inquietud real a Consorci Sanitari de Terrassa. Es busca la fidelització de la plantilla i el màxim confort personal i familiar, per això s'advoca per la bona gestió del temps dedicat a la vida personal i laboral, tot cercant un equilibri saludable per al conjunt de la plantilla. Es vol assolir l'harmonia entre les diferents dimensions de la vida per millorar el benestar, la salut i la capacitat de treball personals.

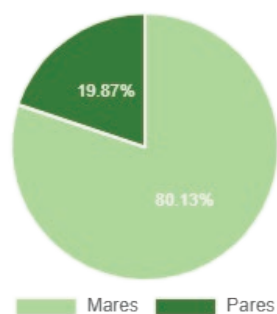
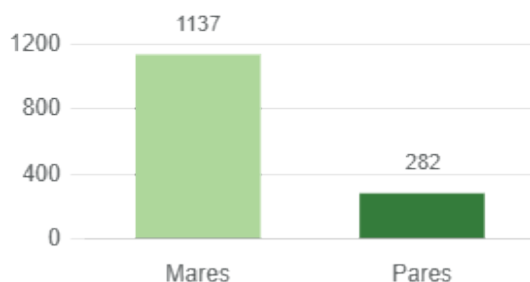
Són diverses les mesures implantades a l'empresa orientades a afavorir la conciliació:

- Jornades reduïdes. Borsa d'hores.
- Evitar reunions fora de l'horari de treball.
- Escollir període de vacances.

S'observen els naixements del darrer any, així com el número de fills/es que té el personal, per analitzar si existeix algú tipus de barrera en la decisió de tenir descendència i formar part d'aquesta organització.

Naixements de nadons el darrer any

Mares	%	Pares	%	Total
1137	80,13	282	19,87	1419



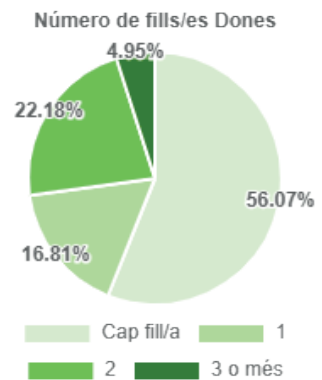
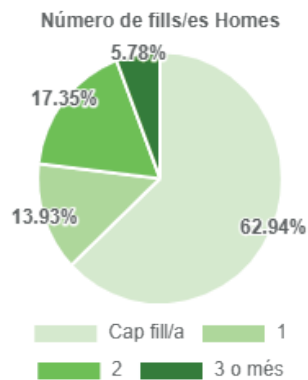
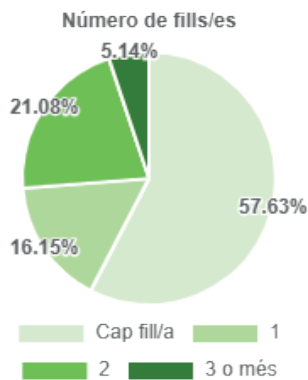
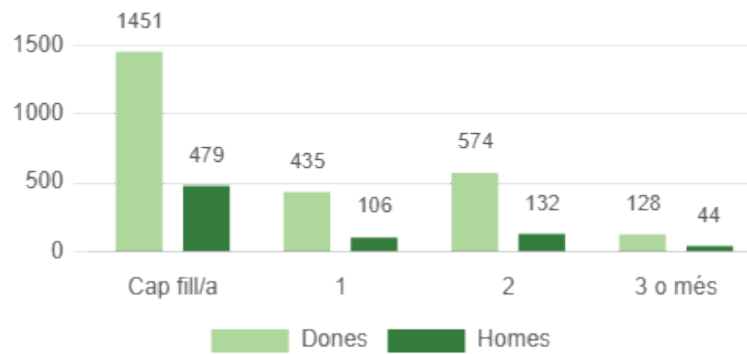
El Consorci Sanitari de Terrassa, en el darrer any, han tingut descendència un total de 1419 persones, 1137 dones (80,13%) i 282 homes (19,87%).

Responsabilitats familiars: número de fills/es de tota la plantilla del darrer any

Número de fills/es	Dones	%	Homes	%	Total
Cap fill/a	1451	56,07	479	62,94	1930
1	435	16,81	106	13,93	541
2	574	22,18	132	17,35	706
3 o més	128	4,95	44	5,78	172
Total	2588	100	761	100	3349

Número de hijos/as	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Ningún hijo/a	1451	75,18	479	24,82	1930
1	435	80,41	106	19,59	541
2	574	81,30	132	18,70	706
3 o más	128	74,42	44	25,58	172
Total	2588	77,28	761	22,72	3349

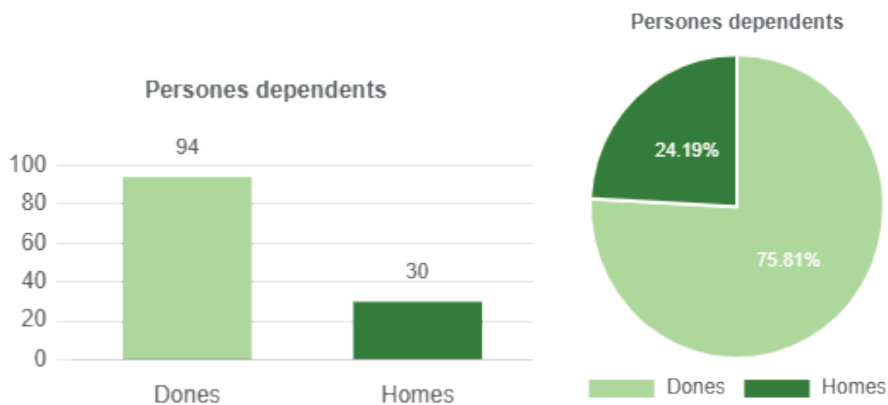
Número de fills/es



Pel que fa a les responsabilitats familiars de la plantilla aquest darrer any, observem com 1930 persones no han tingut cap fill/a, dels quals 1451 són dones (75,18%) i 479 homes (24,82%). Li segueixen 541 persones que han tingut 1 fill/a, 435 dones (80,41%) i 106 homes (19,59%). Després tenim a 706 persones que han tingut 2 fills, 574 dones (81,30%) i 132 homes (18,70%). Per últim, hi ha 172 persones que han tingut 3 o més fills, 128 dones (74,42%) i 44 homes (25,58%). Resulta curiós que hi ha un percentatge d'homes important sense fills/es, superior al de les dones del CST.

Responsabilitats familiars: Cura de persones dependents

Dones	%	Homes	%	Total
94	75,81	30	24,19	124



En el Consorci Sanitari de Terrassa 124 persones del total de la plantilla que han tingut responsabilitats familiars en relació a la cura de persones dependents, 94 dones (75,81%) i 30 homes (24,19%). Es valora de forma positiva que l'organització disposi d'aquesta dada per poder dissenyar futures accions de conciliació tenint en compte aquesta informació.

Excedències voluntàries. Baixes temporals, excedències i permisos

Tipus de baixa temporal	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	3358	67,40	717	62,67	4075
Accident laboral	84	1,69	24	2,10	108
Naixement del fill o/i la filla	103	2,07	57	4,98	160
Cessió a l'altre progenitor del permís de maternitat	0	0,00	0	0,00	0
Adopció o acollida	0	0,00	0	0,00	0
Risc durant l'embaràs	35	0,70	1	0,09	36
Reducció de jornada per lactància	44	0,88	11	0,96	55
Reducció de jornada per cura de fill/a	126	2,53	10	0,87	136
Reducció de jornada per cura de familiars i d'altres persones al seu càrrec	16	0,32	5	0,44	21
Reducció de jornada per altres motius	0	0,00	0	0,00	0
Excedència por cura de fill/a	97	1,95	8	0,70	105
Excedència per cura de familiars	71	1,43	18	1,57	89
Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar	0	0,00	2	0,17	2
Excedència voluntària	109	2,19	57	4,98	166
Permis per malaltia greu, mort...	939	18,85	234	20,45	1173
Total	4982	100	1144	100	6126



Tipus de baixa temporal	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	3358	82,40	717	17,60	4075
Accident laboral	84	77,78	24	22,22	108
Naixement del fill o/i la filla	103	64,38	57	35,63	160
Cessió a l'altre progenitor del permís de maternitat	0	0,00	0	0,00	0
Adopció o acollida	0	0,00	0	0,00	0
Risc durant l'embaràs	35	97,22	1	2,78	36
Reducció de jornada per lactància	44	80,00	11	20,00	55
Reducció de jornada per cura de fill/a	126	92,65	10	7,35	136
Reducció de jornada per cura de familiars i d'altres persones al seu càrrec	16	76,19	5	23,81	21
Reducció de jornada per altres motius	0	0,00	0	0,00	0
Excedència por cura de fill/a	97	92,38	8	7,62	105
Excedència per cura de familiars	71	79,78	18	20,22	89
Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar	0	0,00	2	100,00	2
Excedència voluntària	109	65,66	57	34,34	166
Permís per malaltia greu, mort...	939	80,05	234	19,95	1173
Total	4982	81,33	1144	18,67	6126

En referència a les baixes, en el Consorci Sanitari de Terrassa, s'han gestionat un total de 6126 baixes temporals: 4075 per incapacitat temporal, de les quals 3358 (82,40%) van ser dones i 717 (17,60%) van ser homes. Hi ha 1173 persones que van tenir baixa per "permís per malaltia greu, mort, etc.", 939 dones (80,05%) i 234 homes (19,95%); 166 baixes per excedència voluntària, 109 dones (65,66%) i 57 homes (34,34%); i 160 baixes per naixement del fill o la filla, 103 dones (64,38%) i 57 homes (35,63%). Hi ha 136 reduccions de jornada per cura de fill/a, 126 són dones (92,65%) i 10 homes (7,35%); 108 persones per accident laboral, 84 dones (77,78%) i 24 homes (22,22%); 105 persones per excedència per cura de fill/a, 97 dones (92,38%) i 8 homes (7,62%), i 71 excedències per cura de familiars, 71 dones (79,78%) i 18 homes (20,22%).

Finalment, 55 persones van sol·licitar la reducció de jornada per lactància, 44 dones (80%) i 11 homes (20%); 36 persones per risc durant l'embaràs, 35 dones (97,22%) i un home (2,78%); 21 persones van sol·licitar reducció de jornada per cura de familiars i d'altres persones al seu càrrec, 16 dones (76,19%) i 5 homes (23,81%); i 2 persones excedència fraccionada per cura de fill, filla o familiar, los 2 homes (100%).

Es valora de forma positiva que hi hagi homes en l'organització que tinguin permís o excedències per atendre a fills/es o familiar, també per lactància.

10.7.12. Retribucions

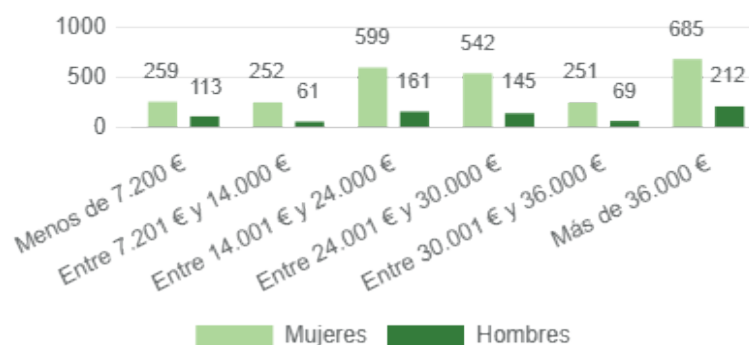
Pel que fa a la política retributiva, en igualtat de condicions de treball, l'empresa retribueix el personal segons la categoria, les funcions i les responsabilitats que desenvolupa, i no hi ha diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit. L'empresa es regeix pel Conveni col·lectiu autonòmic de Catalunya del sector de l'atenció a la gent gran (GERCAT) (codi de conveni núm. 79100235012021).

Distribució de la plantilla per bandes salarials de retribució salarial

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	259	10,01	113	14,85	372
Entre 7.201 € y 14.000 €	252	9,74	61	8,02	313
Entre 14.001 € y 24.000 €	599	23,15	161	21,16	760
Entre 24.001 € y 30.000 €	542	20,94	145	19,05	687
Entre 30.001 € y 36.000 €	251	9,70	69	9,07	320
Más de 36.000 €	685	26,47	212	27,86	897
Total	2588	100	761	100	3349

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200 €	259	69,62	113	30,38	372
Entre 7.201 € y 14.000 €	252	80,51	61	19,49	313
Entre 14.001 € y 24.000 €	599	78,82	161	21,18	760
Entre 24.001 € y 30.000 €	542	78,89	145	21,11	687
Entre 30.001 € y 36.000 €	251	78,44	69	21,56	320
Más de 36.000 €	685	76,37	212	23,63	897
Total	2588	77,28	761	22,72	3349

Bandas salariales sin compensaciones extra salariales



La majoria del personal es troba en la banda salarial de "Més de 36.000€" amb 897 persones, 655 dones (76,37%) i 212 homes (23,63%). En la retribució més baixa "menys de 7.200€ hi ha 372 persones, 259 dones (69,62%) i 113 homes (30,38%). En el tram de "Entre 7.201€ i 14.000€" hi ha 313 persones, 252 dones (80,51%) i 61 homes (19,49%). "Entre 14.001 i 24.000€" hi ha 760 persones, 599 dones (78,82%) i 161 homes (21,18%). En la banda salarial de "Entre 24.001 i 30.000€" hi ha 687 persones, 542 dones (78,89%) i 145 homes (21,11%) i "Entre 30.001 i 36.000€" hi ha 320 persones, 251 dones (78,44%) i 69 homes (21,56%).

En l'anàlisi de gènere, hi ha més dones, així com més nombre de persones que tenen una retribució major a 36.000€. En la banda salarial més baixa hi ha el 10,01% de dones respecte el total de dones i el 14,85% d'homes del total d'homes.

10.7.13. Infrarepresentació femenina

Un aspecte essencial de l'anàlisi de les dades és la detecció de situacions de segregació vertical o horitzontal a l'empresa, com es pot deduir, per exemple, en identificar escenaris d'infrarepresentació de les dones.

La segregació horitzontal fa visible la distribució que produeix que les dones es concentrin en determinats llocs de treball o departaments, i la segregació vertical, amb el conegut sostre de vidre, fa referència a la dificultat d'ascens a llocs de responsabilitat per part de les dones.

Hi ha llocs de treball on hi ha més homes que dones són: en la categoria professional d'"operador/a informàtic", "RRFF cap Equip/torn/coordinador i control subministres". En la categoria professional de "Telefonista/Recepcionista", d'"Ajudant/a sanitari" també els "Analistes programador/a".

No hi ha dones en la categoria professional de "Auxiliar informàtica", "Auxiliar farmàcia", "Mosso/a diversos", "Oficial oficis N1 i N2", tampoc en el lloc de treball de "Programador/a", així com a "Tècnic/a de prevenció de Riscos laborals".

Els llocs de responsabilitat i direcció estan repartits. La directora de RRHH és una dona (100%) i el director gerent es un home (100%).

La majoria de dones ocupen categoria professionals de Infermeria, Aux. Infermeria i llocs administratiu. Hi ha dones en llocs de responsabilitat i decisió, con la direcció de RRHH, cal recordar que hi ha una plantilla feminitzada amb un 77,26% de representació femenina.

10.7.14. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Consorti Sanitari de Terrassa disposa d'un protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe, encara que en l'actualitat s'està treballant en l'adequació del Protocol a les noves normatives que han anat sorgint en referència a aquesta temàtica.

En l'actualitat la entitat està actualitzant el Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe per tal d'incloure les novetats que la normativa estableix en aquest aspecte.

L'objectiu del Protocol de prevenció d'assetjament és, en tot moment, desenvolupar i presentar els continguts d'un protocol contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe des de la perspectiva de la integració de la prevenció.

La normativa i també la investigació al respecte, coincideixen a assenyalar que l'instrument més eficaç és la prevenció i la intervenció en els estadis més inicials d'aquestes situacions dins de la mateixa empresa o organització, ja que les dificultats que comporta la protecció a posteriori davant els actes i les conductes d'assetjament són greus i nombroses, i sobretot els efectes que tenen per a la salut de les persones que les pateixen.

La definició i implantació d'una política contra l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe a través d'un protocol d'actuació acordat amb la representació de les persones treballadores és un instrument clau per a l'abordatge i tractament del problema.

El Protocol de prevenció de l'assetjament possibilita que totes les intervencions que s'han de dur a terme es realitzin de manera coordinada i eficaç davant l'assetjament, i que es diferenciïn del concepte de procediment en tant que aquest últim consisteix en les mesures, establertes formalment, que s'adrecen a l'abordatge d'una situació d'assetjament sexual o per raó de sexe.

El Protocol de prevenció de l'assetjament tindrà un apartat on es defineixin els conceptes d'assetjament sexual i per raó de sexe. Després hi constarà els drets i també les obligacions, així com les responsabilitats de totes les persones que hi participen. El dissenyarà tot el procediment a seguir en cas de tenir d'activar el Protocol. La comunicació i difusió d'aquest nou Protocol serà cabdal per tal de que tot el personal coneix aquesta eina, que en si mateixa ja és una mesura de prevenció.

10.7.15. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Per garantir la informació, el compromís, la interiorització dels valors corporatius o la possibilitat de participació en les diferents accions sobre igualtat d'oportunitats de tota la plantilla, cal disposar de **recursos i un pla de comunicació intern enfocat a la sensibilització i conscienciació de tot el personal en matèria d'igualtat, amb campanyes d'informació.**

Des del punt de vista de les comunicacions externes, publicitat, etc., les organitzacions també ofereixen una imatge i un compromís amb la igualtat en revisar el tipus de llenguatge que utilitza, amb la promoció d'actes i jornades específiques amb dones com a protagonistes, amb la generació de col·laboracions amb altres entitats o tenint cura del tipus d'imatge que transmet de les dones i/o visibilitzant-ne l'aportació al món empresarial.

ConSORCI Sanitari de Terrassa disposa de diferents canals de comunicació interna que en permeten garantir la fluïdesa i agilitat en les seves diferents modalitats, encara que el més utilitzat es la Intranet.

Com a canals de comunicació interna descendent més habituals en l'organització són: les reunions de treball, anuncis al "Tauló" i el correu electrònic, també la Intranet.

En referència a la igualtat de gènere s'ha fet difusió de les formacions i diferents actuacions que l'organització ha realitzat, tot podent fer visible la sensibilitat cap a tenir en compte la perspectiva de gènere en l'estratègia corporativa.

Ús del llenguatge no sexista

El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual s'expressen pensaments i idees, així com la manera particular de cada persona de concebre el món. És, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un moment determinat. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilització de les dones. Es diu que «allò que no es nomena no existeix».

L'ús no sexista del llenguatge és un dels instruments d'acció positiva que les empreses poden i han d'utilitzar per promoure de manera efectiva la igualació real de la dona.

Per analitzar la situació de l'empresa en l'ús del llenguatge, en un examen d'alguns documents interns, es detecta l'aparició de termes relacionats amb el llenguatge no inclusiu, com ara en la denominació d'alguns càrrecs o en l'ús de masculins genèrics com per exemple "els professionals". També utilitza un llenguatge neutre i correcte com és l'exemple de "unitat d'atenció a la ciutadania" en canvi caldria canviar l'expressió "dels pacients" per la de "dels i les pacients" <file:///C:/Users/martat/Downloads/12103-203-CST-GUIA-PLA-ESTRATEGIC-21-24-HD.pdf> i <https://cst.cat/unitat-datencio-al-ciutada/>

**Fer recerca en
Qualitat
de l'assistència i
Seguretat Clínica**

- Implicant **els professionals** en projectes de recerca interns i externs relacionats amb la Qualitat i Seguretat del Pacient.
- Promovent sistemes d'avaluació en projectes de recerca sobre qualitat i seguretat.

Inici > Unitat d'Atenció a la Ciutadania

Unitat d'Atenció a la Ciutadania

El nostre compromís és contribuir que la relació dels pacients i els seus acompanyants amb el nostre centre sanitari estigui basada en una atenció de qualitat, fonamentada en el respecte i la proximitat.

Les imatges mostren tant homes com dones, tal com es pot veure fotografies trobades a la pàgina web de l'organització: <https://cst.cat/>. Cal especificar que es tenen en compte imatges inclusives.



10.7.16. Riscos i salut laborals

Pel que fa a l'àmbit de riscos laborals i salut, Consorci Sanitari de Terrassa té totalment actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i compleix amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat.

Per tal de prevenir els riscos a la feina i promoure la salut i la seguretat de tot el personal, la companyia segueix i implementa totes les normes estipulades a la Llei 31/1992, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), a través de diverses mesures.

De forma continuada es fan estudis sobre riscos laborals i salut pel Comitè de Seguretat i Salut i quan es produeix un accident de treball.

Hi ha un protocol d'embaràs, que s'aplica a les dones embarassades i lactants. Se les allunya del lloc de treball, evitant-ne sobretot l'accés als laboratoris de l'empresa. Es considera «risc per embaràs» pel fet de no poder adaptar el lloc a la nova situació. Existeix un procediment intern en el qual quan una gestant informa del seu estat se li proporciona una visita preferent en salut laboral per valorar els risc i banda des del servei s'aplica el procediment de prevenció del risc durant l'embaràs i la lactància.

En relació amb la pandèmia, des de gener del 2020, la companyia ha estat prenent les mesures adequades per protegir el seu personal i donar-li suport, garantint que les instal·lacions siguin llocs segurs per treballar-hi i seguint les pautes de salut i seguretat rellevants segons cada comunitat i cada país.

No hi ha una vestimenta pensada pel col·lectiu femení específicament.

La Mutua Intercomarcal es la mútua contractada per atendre qualsevol cas, també ha impartit formació relacionada en riscos laborals



10.7.17. Persones d'especial vulnerabilitat. Col·lectiu Trans

Les reivindicacions socioculturals del col·lectiu LGTBI, de garantia dels drets de les persones lesbianes, gais, bisexuals, trans i intersexuals, han impulsat un nou marc normatiu i la posada en marxa de polítiques institucionals per tal d'assegurar els drets i la igualtat de tracte i no-discriminació de les persones que pertanyen a aquest col·lectiu, especialment de les persones trans.

La paraula «transgènere» o «trans» és un terme general que s'empra per a aquelles persones, la identitat de gènere de les quals es diferencia del seu sexe assignat en néixer.

En l'actualitat, el col·lectiu trans és objecte d'una percepció generalitzada, basada en un seguit d'estereotips i prejudicis perpetuats per un ordre social, que impacten en el seu autoconcepte i la seva autoestima.

Es tracta d'un col·lectiu de persones que són discriminades sistemàticament, a través de diverses instàncies socials que n'afecten el benestar. Elements culturals, econòmics, socials i laborals són alguns dels factors estructurals que fomenten la discriminació i l'exclusió social de les persones trans en tots els àmbits de la seva vida quotidiana, i per tant, també en l'entorn de la feina.

El col·lectiu trans és considerat un dels col·lectius més discriminats en el context laboral, on, a més de ser exclosos del mercat, en tenir menys oportunitats d'accedir a un treball no precari, són constants les situacions de violència, assetjament i intolerància vers la seva identitat de gènere que es produeixen en els llocs de treball a què aconsegueixen accedir.

Per la seva banda, les dones trans són les persones que pateixen conseqüències més negatives, així com més dificultats, dins el mercat laboral. A la discriminació i als prejudicis socials, cal afegir el fet que no tenen una aparença cisnormativa, és a dir, en ser visiblement reconeixibles com a dones trans, s'enfronten a un major grau d'hostilitat i rebuig en processos de contractació.

Es calcula que un 77% de les dones trans han patit discriminació en la recerca de feina a Espanya, segons la FRA (l'Agència dels Drets Fonamentals de la Unió Europea). S'estima que un 34% ha patit discriminació a la feina i un 58% oculta i no parla de la seva identitat.

Amb l'entrada en vigor de la Llei 4/2023, de 28 de febrer, per a la igualtat real i efectiva de les persones trans i per a la garantia dels drets de les persones LGTBI, s'estableixen una sèrie d'articles generals, destinats a millorar la situació sociolaboral del col·lectiu trans. Aquesta llei suposa un avenç important en el camí recorregut cap a la igualtat i la justícia socials, i permet consolidar el canvi de concepció social sobre les persones LGTBI.

La llei recull els diferents articles que fan referència a les mesures per garantir la igualtat de tracte i l'erradicació de qualsevol forma de discriminació per raons d'orientació i identitat sexual, d'expressió de gènere i de característiques sexuals en l'àmbit laboral.

A l'article 14, d'igualtat de tracte i d'oportunitats de les persones LGTBI en l'àmbit laboral, s'estipula que les administracions públiques hauran de considerar a les seves polítiques d'ocupació, i a través de diverses mesures, el dret de les persones LGTBI a no ser discriminades.

D'altra banda, a l'article 15, d'igualtat i no-discriminació de les persones LGTBI a les empreses, s'exposa l'obligatorietat de les societats amb més de cinquanta persones treballadores de presentar un pla d'accions i recursos, desenvolupats reglamentàriament, per assolir la igualtat real i efectiva del col·lectiu, juntament amb un protocol d'actuació davant l'assetjament i la violència contra les persones LGTBI. Així mateix, aquesta llei determina que aquestes mesures que es recullen al pla hauran de ser pactades a través de la negociació col·lectiva i acordades juntament amb la representació legal de les persones treballadores.

El CST, entitat compromesa amb la diversitat de gènere, i amb l'objectiu de complir amb la normativa legal i les exigències socials, inclou mesures en aquest Pla, que consisteixen en accions de millora per tal de contribuir a la no-discriminació del col·lectiu LGTBI, i en especial, de les dones trans.

No es disposen dades de dones en situació de vulnerabilitat especial (p. ex. famílies monoparentals, per raons de nacionalitat, persones víctimes de violència de gènere, etc.).

10.7.18. Mobilitat

L'empresa es troba ubicada a Terrassa. Al costat de la mateixa empresa, hi ha una àmplia zona per a l'aparcament dels vehicles amb un cost especial per la plantilla. Està organitzada en places individuals, perfectament senyalitzades, a més d'una altra zona de pàrquings reservats i per a visites. Es disposa de places reservades per a persones amb discapacitat. Es té en compte si el personal es trasllada en bicicleta. Hi ha bona connexió amb el transport públic.

- **Vehicle propi**: l'hospital disposa d'aparcament tant per a persones usuàries com per a professionals. Les persones treballadores tenen un preu especial de 26 euros a l'any.
- **Taxi**: l'hospital disposa d'una parada de taxi.
- **Bicicleta**: s'està construint un carril bici, que també podrà ser utilitzat per anar caminant o en patinet, aquest unirà les poblacions de Terrassa i Sabadell i passa per l'Hospital. De moment està construïda la primera part que va de Terrassa fins a l'Hospital de Terrassa.
- **Autobús**: per anar des de la ciutat de Terrassa fins a l'hospital es pot accedir amb dues línies d'autobús (línia 1 i H). Per a les persones residents a Terrassa existeix l'opció d'adquirir la T-Hospital que és gratuïta. Des d'altres poblacions, com és el cas de Sabadell o Rubí, també hi ha autobusos per poder arribar a l'hospital.



10.7.19. Pressupost

L'empresa reafirma el compromís amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes assignant una quantia econòmica al desenvolupament de les accions de millora del Pla d'Igualtat, per obtenir els objectius definits i disposar d'una organització lliure de qualsevol desigualtat i discriminació de gènere. La partida pressupostària assignada per als 4 anys serà de 6.000 euros, donant prioritat a la formació i sensibilització adreçada a tota la plantilla, que s'intentarà que sigui bonificable, tramitant les bonificacions de Fundae, en ser un sistema àgil i flexible que permet la formació del personal.

10.8. Conclusions extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat

En compliment dels articles 45 a 49 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, s'ha desenvolupat com a pas previ al Pla d'Igualtat d'Oportunitats un diagnòstic de la situació actual de l'organització en matèria d'igualtat.

El diagnòstic és un instrument útil i funcional, que permet conèixer en quina situació es troba l'organització en relació amb la igualtat d'oportunitats. Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu s'obté informació actualitzada que permet identificar aquells aspectes de l'organització que caldria millorar per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva i real entre dones i homes.

Aquesta diagnosi ha de ser transversal a tot Consorci Sanitari de Terrassa i en tots els seus processos interns: les seves polítiques de gestió de recursos humans, la seva comunicació interna i externa, les seves condicions laborals i la seva proporció de dones i homes als diferents llocs de treball, a totes les categories professionals i en els diversos nivells de responsabilitat. El diagnòstic ha de servir com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'Igualtat. És per aquesta raó que es presenten els diferents àmbits estudiats i les conclusions per establir-ne les accions positives que conformaran el Pla d'Igualtat.

La plantilla té menys presència masculina (22,72%) que femenina (77,28%). S'evidencia que l'organització té una plantilla feminitzada, encara que, a través de les dades recollides no hi ha cap discriminació a l'hora d'accedir i romandre a l'organització, hi ha més dones que homes per característiques de l'activitat que desenvolupa l'organització.

10.8.1. Procés de selecció i contractació

En aquest àmbit, s'analitza la igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball o posició de l'organització. EL CST disposa d'un Departament de Recursos Humans que, entre molts altres aspectes, vetlla en els processos de selecció i accés de nou personal per la igualtat de tracte, tot evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per a homes i dones.

En l'anàlisi realitzat, en les noves incorporacions, les dades ens indiquen que la tendència de la distribució de la plantilla a partir de les noves incorporacions és mantenir la seva

distribució feminitzada, tot i tenir representats els dos sexes. En la mateixa línia, les dades aportades per l'empresa sobre l'antiguitat de la plantilla, també indiquen una tendència a la feminització de la plantilla en els últims anys.

Existeix una Unitat de talent i desenvolupament, qui sollicita la incorporació de nou personal o la creació d'un nou lloc de treball, amb coordinació amb el servei i l'autorització de la Direcció del CST.

Les característiques que més es valoren de la persona candidata al lloc de treball a ocupar són la formació i experiència requerida pel lloc de treball, també es valoren altres competències relacionades amb el desenvolupament del treball a realitzar. A l'organització predomina la tipologia de reclutament extern. Es té en compte, per a cada vacant s'estableix el perfil pel lloc concret a cobrir. Es defineixen des del departament corresponent, encara que també es fa reclutament extern. La última decisió en el procés de selecció i contractació de personal la té el tribunal qualificador de selecció per la oferta o convocatòria.

D'aquesta manera es conclou que, en els processos de selecció i contractació ambdós gèneres es veuen representats, no s'observa cap tipus de discriminació de gènere, encara que és important tenir en compte la tendència cap a la feminització de la plantilla també els darrers anys.

10.8.2. Classificació professional

Aquest àmbit fa referència al conjunt de categories i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats d'acord amb el conjunt de comeses assignades a cadascun dels llocs de treball, equips de treball o àrees d'activitat.

La classificació professional del CST arrossega la feminització de la seva distribució per raons històriques i d'activitat que desenvolupa l'organització, la valoració de llocs de treball ajuda a tenir una classificació professional més equitativa. A través del treball dels eixos de selecció i promoció de personal, reduir els desequilibris trobats en la distribució de la plantilla seria bo per l'organització, incentivant la contractació de dones en llocs on no estan representades, per exemple en llocs de treball d'Oficial oficis N-1 i N-2 o Programadors per a no eliminar completament aquest desequilibri reduir-lo el màxim possible, cal recordar que les polítiques d'Igualtat de dones i homes s'han de treballar tenint en compte primer el col·lectiu femení, per no repetir patrons o estereotips de gènere.

10.8.3. Formació del personal

Es manifesta la disponibilitat d'un pla formatiu que permeti el reciclatge, l'actualització i l'aprenentatge dels coneixements, les actituds i les aptituds que calen per a l'exercici adequat del lloc actual i/o futur.

Segons les dades aportades per l'empresa, els darrers 3 anys s'han impartit diferents cursos formatius de diferents àmbits. Tot i així, pel que fa a l'anàlisi per gènere, es detecta una clara feminització en la participació de les diferents formacions, atenent que l'empresa té una plantilla feminitzada.

Respecte al tipus de formació impartida, cal destacar com a punt positiu, la formació en igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral. També la formació específicament per a dones com la formació en climateri i menopausa.

Tanmateix, l'empresa es mostra implicada i treballa per incorporar la perspectiva de gènere en les seves formacions.

10.8.4. Promoció professional

A CST, es garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna de l'organització, no havent-hi cap barrera per qüestions de gènere. Tal com s'observa en les dades quantitatives aportades per l'empresa, els darrers anys s'han promocionat 17 persones, 6 homes (64,71%) i 11 dones (35,27%), fet que ratifica l'absència d'obstacles per raó de gènere en la promoció, encara que hi ha més homes que dones que s'han promocionat atenent que estem davant una plantilla feminitzada.

Es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part; aquesta promoció interna és duta a terme en funció del mèrit professional. Es comunica al personal les ofertes de treball i convocatòries, es fan extensives als canals interns i externs determinats pel CST, també les ofertes públiques d'ocupació (OPO). Es desenvolupa la mobilitat interna per aconseguir un lloc de treball en referència als criteris que l'organització utilitza.

En quan al procés d'avaluació en els casos de promoció, s'avalua segons la oferta mitjançant un procés selectiu, amb una entrevista del tribunal qualificador, i en algunes ocasions que es requereixi també hi ha l'assistència d'un membre extern al CST, amb l'objectiu de donar visió a la decisió. Si cal, es desenvolupa, si es requereix, una prova psicotècnica. En alguns casos, si es necessari es procedeix a una segona entrevista.

Així doncs, es conclou que no hi ha cap tipus de discriminació per gènere en els processos de promoció professional.

10.8.5. Condicions de treball

En aquest apartat es fa referència a les condicions laborals del personal i tracta de detectar si hi ha discriminació per raó de sexe en el tipus de contracte i la jornada del personal. També es comprova si hi pot haver algun tipus de discriminació en l'assignació d'horaris i si els criteris utilitzats són neutres i no produeixen un efecte negatiu sobre cap dels col·lectius de l'organització.

En aquest eix, les dades a nivell qualitatiu com a quantitatiu ens mostren que no hi ha cap indicatiu de discriminació per raó de sexes, ja que la totalitat de la plantilla gaudeix de condicions laborals similars. Tot i això i per tal de mantenir i fins i tot millorar aquestes condicions amb l'objectiu d'obtenir el màxim benestar de la plantilla s'aconsella vetllar per la continuïtat dels tipus de contracte fixos i jornades completes que assegurin l'estabilitat de la plantilla.

10.8.6. Auditoria salarial i retribucions

Aquest àmbit valora la política retributiva de l'organització i si es compleix el principi d'igualtat que estableix que en llocs de treball iguals o de igual valor els correspon igual retribució. Hi ha una bretxa salarial general del 13,32% a la mitjana i 2,69% a la mediana, per tant bretxes inferiors al 25%. Les bretxes disminueixen en l'anàlisi del Salari Base amb 6,55% de bretxa salarial en la mitjana i 2,88% en la mediana. Cal destacar que si hi ha bretxes retributives en els complements salarials, s'han analitzat un total de 17 complements salarials i 5 percepcions extrasalarials. Quan es realitza una anàlisi per cada agrupació de llocs de treball d'igual valor o nivells s'observa que en la majoria dels llocs no hi ha diferencials retributius ja que estan ocupats amb un dels dos sexes i en algun cas hi ha bretxes salarials negatives, per cosa que no es detecta cap diferència significativa. Hi ha diferències destacables en algunes agrupacions de llocs d'igual valor, bretxes salarials explicades per la dedicació, en alguns casos amb contractació temporal i jornades reduïdes. Hi ha llocs de treball amb ocupacions de responsabilitat i decisió ocupats en alguns casos pel sexe masculí i amb retribucions altes. Es detecta que a l'empresa no hi ha cap discriminació salarial directa en la política retributiva, en es bretxes salarials generals no es detecta cap diferencial salarial superior al 25%.

10.8.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Aquest aspecte valora **les mesures que desenvolupa l'organització per facilitar la corresponsable conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores**. L'objectiu és comprovar si les persones, en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa tenen la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar, i se n'exercita la corresponsabilitat.

Es tracta d'evidenciar en quin grau l'organització proposa mesures i accions que facilitin la conciliació, si aquesta conciliació forma part de la cultura organitzativa i si es produeix un equilibri entre les dones i els homes que utilitzen aquestes mesures.

L'organització realitza mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre elles la Jornades reduïdes, reunions fora de l'horari laboral i poder escollir el període de vacances per tal de poder conciliar l'àmbit laboral amb el personal.

Cal esmentar que hi ha 97 dones que han demanat una excedència per tenir cura de fills/es, també 71 dones han demanat una excedència per cura de familiar. Està clar que les dones demanen més aquests espais per atendre a les famílies en comparació al homes. Tal com hem vist també la reducció de jornada per lactància l'han demanat 44 dones i la reducció de jornada per la cura de fills/es un total de 126 dones.

El CST afavoreix la conciliació familiar i la corresponsabilitat intentant satisfer les demandes de la seva plantilla. Per això sempre que sigui compatible amb el lloc de treball s'atencen les peticions individuals sol·licitades. Tot i això i per continuar fomentant la conciliació i corresponsabilitat de suggereix: Revisar les mesures existents i promoure'n d'altres millorant-les per a tot el personal de l'empresa que permetin millorar la conciliació i posi

el focus en la corresponsabilitat. Així mateix, definir-les en un document perquè quedin formalitzades, així com fer difusió de les mesures imposades dirigint-les a tot el personal.

10.8.8. Infrarepresentació femenina

Es pretén aconseguir una representació més gran de les dones en aquelles categories professionals en què es troben infrarepresentades, de manera que s'aconsegueixi o es mantingui la paritat entre homes i dones i s'elimini la feminització o masculinització de determinats llocs professionals.

Les dones estan infrarepresentades en diferents categories professionals: "Auxiliar informàtica", "Auxiliar farmàcia", "Mosso/a diversos", "Oficial oficis N1 i N2", on no hi ha dones. Tampoc en el lloc de treball de "Programador/a", així com a "Tècnic/a de prevenció de Riscos laborals".

La majoria de dones ocupen categoria professionals de Infermeria, Aux. Infermeria i llocs administratiu. Hi ha dones en llocs de responsabilitat i decisió, con la direcció de RRHH, cal recordar que hi ha una plantilla feminitzada amb un 77,26% de representació femenina.

10.8.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

En aquest àmbit, l'empresa mostra les accions que ha emprès per garantir un entorn laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe amb la implementació de les mesures necessàries per avaluar els riscos psicosocials, la conscienciació i la formació de la plantilla, l'existència d'un procediment intern i la seva difusió entre el personal, etc.

En el moment de tancar aquest Pla d'igualtat, s'està actualitzant el document per tenir un Nou Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe seguint les noves normatives, en aquest sentit serà imprescindible tenir present que la normativa en aquesta temàtica va canviant, per tant cal estar atent a la possible revisió i modificació del protocol per adaptar-lo al nou marc normatiu i exigències, si calen. També la creació d'un comitè de prevenció de l'assetjament garantint-ne la formació i la sensibilització per a la gestió adequada. Realitzar la comunicació a la plantilla de l'existència del nou Protocol i accedir-hi seran millores per continuar desenvolupant polítiques de tolerància zero davant de qualsevol assetjament a l'empresa.

10.8.10. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Aquest espai de la igualtat estudia i avalua la comunicació interna i externa de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats, així com la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral.

Després de la revisió d'alguna de la documentació interna i de la pàgina web, s'observen àrees de millora principalment al llenguatge utilitzat. Per això, seria recomanable una revisió de tota la documentació interna i externa de l'empresa per detectar i corregir, si

escau, el llenguatge sexista. També formar la plantilla en llenguatge inclusiu i difondre'n la utilització a través de tots els comunicats que es realitzin a l'organització.

10.8.11. Riscos i salut laborals

L'objectiu en aquesta àrea és valorar el grau en què l'organització ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut del seu personal.

Si bé, l'organització compleix tota la legislació en prevenció de riscos laborals, es recomana les següents accions per incloure la perspectiva de gènere en aquesta àrea i reforçar la seguretat a la feina: Desenvolupar estudis específics que tinguin en compte l'especificitat de les dones i els homes en la definició, prevenció i avaluació dels riscos laborals, així com accions de prevenció de la salut a la feina amb proves mèdiques específiques per a homes i dones, amb relació a les investigacions que sorgeixen per diferenciar i detectar les diferències entre les malalties mentals, físiques o emocionals d'homes i dones.

Cal esmentar que l'organització disposa d'un protocol específic d'actuació en situació d'embaràs i lactància, pràctiques que es valoren de forma positiva en les polítiques d'igualtat de gènere.

10.8.12. Persones d'especial vulnerabilitat. Col·lectiu Trans

Es mostren les actuacions adoptades per l'empresa dirigides a dones en situació de vulnerabilitat especial (violència de gènere, discapacitat, família monoparental, altres nacionalitats i/o cultures, etc.). En especial les dones Trans.

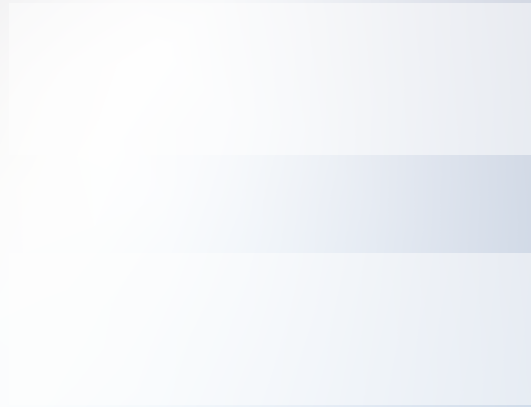
L'organització disposa de dades i ha identificat dones d'especial vulnerabilitat per temes de nacionalitat i per ser víctimes de violència de gènere. L'organització s'acull amb allò estipulat en conveni en referència a dones víctimes de violència de gènere i compta amb un protocol d'ajuda en cas que es detecti que alguna dona pugui estar en risc d'exclusió.

Com a garantia de compromís es podrien fer les accions següents: Dissenyar un protocol d'actuació davant de situacions de violència de gènere o una altra situació de vulnerabilitat. Incloent en aquest document les mesures per facilitar el desenvolupament de la feina. Adherir-se a la iniciativa "Xarxa d'Empreses per una Societat Lliure de Violència de Gènere". Col·laborar amb programes d'integració sociolaboral dirigits a dones en risc d'exclusió social i/o víctimes de violència de gènere. Valorar la participació en els programes duts a terme per les diferents administracions públiques estatals, autonòmiques i locals per propiciar la integració laboral a dones víctimes de violència de gènere a l'empresa. Ja sigui a través de la pròpia empresa o mitjançant empreses proveïdores o clients.

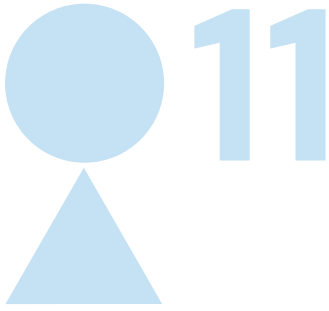
10.8.13. Mobilitat

En aquest àmbit s'analitza el desplaçament del personal als seus llocs de treball i la mobilitat geogràfica, així com l'existència de mecanismes per facilitar-ne l'accés i optimitzar-ne els temps de desplaçament.

L'organització es troba ubicada a Terrassa. Disposa d'una zona per a l'aparcament dels vehicles amb un cost especial per la plantilla. Està organitzada en places individuals, perfectament senyalitzades, a més d'una altra zona de pàrquings reservats per a visites. Es disposa de places reservades per a persones amb discapacitat. Es té en compte si el personal es trasllada en bicicleta. Hi ha bona connexió amb el transport públic.



Pla d'Igualtat



Pla d'Igualtat d'Oportunitats

11.1. Finalitat

La realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part de Consorci Sanitari de Terrassa té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, establerta a partir de l'entrada en vigor de la LOIEMH l'any 2007, manifestar l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de manera real i efectiva, i sobretot la integració de la igualtat al sistema de gestió de la mateixa empresa.

11.2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, Consorci Sanitari de Terrassa pretén investigar en profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat d'oportunitats de gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que Consorci Sanitari de Terrassa espera assolir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, tot eliminant qualsevol mena de discriminació i millorant el clima laboral, a fi d'augmentar la motivació i el compromís de la plantilla; i per tal d'aconseguir-ho, l'empresa està decidida a dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions adients perquè la igualtat sigui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest Pla d'Igualtat són:

- Comptar amb un diagnòstic de l'àmbit del gènere que proporcioni informació sobre la situació objectiva de l'empresa.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació de la igualtat d'oportunitat en les diferents àrees d'intervenció.
- Garantir un entorn lliure de sexisme i de tot tipus de discriminació.
- Sensibilitzar a les persones que formen part de la plantilla.
- Prestar especial atenció a les situacions d'especial protecció, referides a la violència de gènere i l'assetjament sexual i per raó de sexe i identitat de gènere.
- Fomentar l'avaluació periòdica de l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

11.3. Accions positives en matèria d'igualtat

A l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que cal recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdiques.

Presentem tot seguit les accions de millora que la Comissió Negociadora ha seleccionat com a idònies:

Núm. d'Acció	Descripció de l'acció de millora	Mes/any implantació
1	Comunicació de la implementació del II Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla.	Febrer 2025
2	Afegir al Manual de Benvinguda un apartat que faci referència al compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats, el Pla d'acció i les persones que formen part de la Comissió de Seguiment.	Març 2025
3	Incorporar la figura de l'Agent d'Igualtat com a persona responsable de la igualtat de tracte i oportunitats a l'empresa.	Febrer 2026
4	Integrar de manera permanent la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral dins del Pla Anual dirigit al total de la plantilla.	Maig 2025
5	Obtenir dades desagregades per sexe. Es crearà un Quadre de comandament adaptat per tenir dades actualitzades.	Febrer 2027
6	Enquesta al personal per conèixer la percepció d'igualtat a l'organització.	Febrer 2026
7	Proposar noves accions de conciliació i corresponsabilitat.	Juny 2027
8	Revisió de la documentació interna i externa en l'ús del llenguatge inclusiu.	Octubre 2025
9	Prevenir i informar al personal sobre les mesures de prevenció de salut des d'una perspectiva de gènere (control psico-social, prevenció maternitat).	Desembre 2027
10	Anàlisi temporal de l'evolució de les bretxes salarials durant els 4 anys. (Registre Retributiu)	Març 2026
11	Difusió del nou Protocol de prevenció de qualsevol tipus d'assetjament.	2025-2029
12	Incorporar els ODS com estratègia organitzativa, tenint especial menció el ODS 5. Igualtat de gènere.	Octubre 2025
13	Demanar a les empreses proveïdores i clients si disposen del Pla d'Igualtat, per transformar la societat i contribuir a un canvi social.	Febrer 2028

Acció 1

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Febrer 2025	Febrer 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La difusió del Pla d'Igualtat és imprescindible per poder assolir la igualtat real entre dones i homes al CST.			
Objectius			
Comunicar l'existència del Pla d'Igualtat entre dones i homes.			
Descripció de la mesura			
Comunicació de la implementació del I Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Número de persones, disgregades pel sexe, que coneixen el Pla d'Igualtat. ○ Número de comunicacions ○ Número de consultes sobre el Pla d'Igualtat 			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ S'han realitzar reunions de difusió del Pla d'Igualtat amb tots els departaments? ○ Quins canals de difusió del Pla d'Igualtat s'han utilitzat? 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'Igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 2

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Març 2025	Març 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La referència en el Pla de Benvinguda del compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats és una acció positiva imprescindible per tal d'instalar la igualtat de gènere estable al CST, independentment de la rotació de personal.			
Objectius			
Eliminar qualsevol comportament que pugui generar una discriminació per raó de sexe dins de l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Afegir al Manual de Benvinguda un apartat que faci referència al compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats, el Pla d'acció i les persones que formen part de la Comissió de Seguiment.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Manual d'acollida			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> ○ Número de persones a les quals se'ls ha entregat el Manual d'Acollida. 			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> ○ S'ha incorporat el compromís de l'empresa amb la igualtat de gènere al Manual d'Acollida? ○ S'ha informat a la plantilla del compromís de l'empresa amb la igualtat? ○ Canals de difusió del compromís de l'empresa amb la igualtat. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 3

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Febrer 2026	Febrer 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La incorporació de la figura de l'Agent d'Igualtat facilitat detectar possibles situacions de discriminació i aconseguir la igualtat real entre dones i homes a CST.			
Objectius			
Desenvolupar i fer present una cultura organitzativa igualitària.			
Descripció de la mesura			
Incorporar la figura de l'Agent d'Igualtat com a persona responsable de la igualtat de tracte i oportunitats a l'empresa.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
<ul style="list-style-type: none"> ○ Número de persones candidates. 			
Qualitatius			
<ul style="list-style-type: none"> ○ S'ha implementat una persona Agent d'Igualtat? ○ Seguiment del procés. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'Igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 4

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Maig 2025	Maig2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La formació en igualtat d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral de la totalitat de la plantilla resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes al CST.			
Objectius			
Impartir formació en igualtat de gènere al totalitat de la plantilla per de sensibilitzar-la i detectar possibles situacions de discriminació existents dins d'aquesta.			
Descripció de la mesura			
Integrar de manera permanent la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral dins del Pla Anual dirigit al total de la plantilla.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Quantitatius</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Número de persones, disgregades per sexe, que han realitzat la formació en Igualtat d'oportunitat entre dones i homes. ○ Assistència i participació en la formació per part de la direcció i la plantilla. ○ Nivell de satisfacció de les persones que han participat en la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, disgregades per sexe. ○ Pressupost per dur a terme l'acció formativa. 			
<p>Qualitatius</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ Descripció del programa formatiu escollit. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 5

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Febrer 2026	Febrer 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Poder prendre decisions amb informació actualitzada, així com conèixer la percepció d'igualtat de gènere que hi ha al CST.			
Objectius			
Obtenir dades i actualitzar informació per tal de prendre decisions en igualtat de gènere corregeix possibles situacions de discriminació			
Descripció de la mesura			
Obtenir dades desagregades per sexe. Es crearà un Quadre de comandament adaptat per tenir dades actualitzades.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Àmbits d'anàlisi amb dades desagregades per sexe (Conciliació, nivell estudis). ○ Número de dades noves desagregades per sexe. ○ Pressupost per dur a terme les accions. 			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ S'ha realitzat enquesta al personal?. ○ Número de respostes de l'enquesta al personal. ○ Anàlisi de l'enquesta. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 6

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Febrer 2026	Febrer 2026	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Poder prendre decisions amb informació actualitzada, així com conèixer la percepció d'igualtat de gènere que hi ha al CST.			
Objectius			
Obtenir dades i actualitzar informació per tal de prendre decisions en igualtat de gènere corregeix possibles situacions de discriminació, en aquest cas amb el resultat de les enquestes.			
Descripció de la mesura			
Enquesta al personal per conèixer la percepció d'igualtat a l'organització.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Tauler d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Àmbits d'anàlisi amb dades desagregades per sexe (Conciliació, nivell estudis). ○ Número de respostes de l'enquesta al personal. ○ Pressupost per dur a terme les accions. 			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ S'ha realitzat enquesta al personal?. ○ Anàlisi de l'enquesta. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 7

Àrea d'actuació			
Temps de treball i corresponsabilitat.			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Juny 2027	Juny 2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
L'adequació de les mesures de conciliació a les necessitats de la plantilla resulta imprescindible per arribar a la igualtat real entre dones i homes al CST.			
Objectius			
Establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la corresponsabilitat a la totalitat de la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Proposar noves accions de conciliació i corresponsabilitat.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Número de mesures noves que ha proposat la plantilla i aprovació de les mateixes. ○ Número de comunicacions i mitjans de difusió. 			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ S'han aplicat les noves mesures? ○ S'han comunicat a la plantilla les mesures aprovades? ○ S'observen millores en el rendiment de la plantilla? 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 8

Àrea d'actuació			
Comunicació no sexista			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Octubre 2025	Gener 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La utilització del llenguatge inclusiu és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Fomentar l'ús del Llenguatge no sexista i la seva aplicació en totes les comunicacions de l'empresa.			
Descripció de la mesura			
Revisió de la documentació interna i externa en l'ús del llenguatge inclusiu.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Tauler d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Quantitatius</p> <ul style="list-style-type: none"> Número de documents i comunicacions amb correccions. 			
<p>Qualitatius</p> <ul style="list-style-type: none"> S'ha aplicat l'ús de llenguatge inclusiu en els documents nous i també en les noves comunicacions? 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 9

Àrea d'actuació			
Salut laboral			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Desembre 2027	Desembre 2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La millora de la salut laboral des d'una perspectiva de gènere ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes al CST.			
Objectius			
Prevenir situacions de risc en la salut motivades per l'impacte que l'activitat laboral pot provocar en elles degut a les condicions físiques de treball de dones i homes.			
Descripció de la mesura			
Prevenir i informar al personal sobre les mesures de prevenció de salut des d'una perspectiva de gènere (control psicosocial, prevenció maternitat).			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Tauler d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Número criteris adaptats a la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals. ○ Número de categories laborals afectades. ○ Número de persones afectades disgregat per sexes. 			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Quins criteris s'han utilitzat en l'avaluació dels riscos laborals? ○ Canals de difusió de es mesures de prevenció de salut. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 10

Àrea d'actuació			
Auditoria salarial			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Març 2026	Gener 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Assegurar la no discriminació en les retribucions de dones i homes és imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes al CST.			
Objectius			
Detectar les bretxes salarials existents entre dones i homes en les diferents categories professionals i justificar aquelles que se situen per sobre del 25% en l'anàlisi temporal.			
Descripció de la mesura			
Anàlisi temporal de l'evolució de les bretxes salarials durant els 4 anys. (Registre Retributiu)			
Persones destinatàries			
Responsables de RRHH.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Indicadors de seguiment i avaluació			
<p>Quantitatius</p> <ul style="list-style-type: none"> Bretxes salarials dels diferents llocs de treball. 			
<p>Qualitatius</p> <ul style="list-style-type: none"> S'han justificat aquelles bretxes superiors al 25%? Enumeració de les diferents justificacions. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 11

Àrea d'actuació			
Prevenició i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Març 2025	Gener 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Donar a conèixer i recordar l'existència del Protocol de prevenició de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes al CST.			
Objectius			
Donar difusió i recordar l'existència del Protocol de prevenició de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la totalitat de la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Difusió del nou Protocol de prevenició de qualsevol tipus d'assetjament.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Número de persones, disgregades per sexe, que coneixen el protocol. ○ Número de consultes respecte al protocol.. 			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ S'ha informat al total de la plantilla sobre l'existència del pla? ○ Quines mesures de difusió s'han utilitzat? ○ Tenen els treballadors i treballadores accés lliure al protocol? 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 12

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Octubre 2025	Gener 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La incorporació del valor de la igualtat de gènere com a estratègia de l'empresa és imprescindible per poder assolir la igualtat real entre dones i homes al CST. Els ODS són una eina per desenvolupar el valor de la igualtat de gènere.			
Objectius			
Integrar la igualtat en la cultura organitzativa de l'empresa: incloure ODS 5 en els seus programes, projectes i lideratge, tenint-la en compte en totes les decisions que es prenguin.			
Descripció de la mesura			
Incorporar els ODS com estratègia organitzativa, tenint especial menció el ODS 5. Igualtat de gènere. (pendent).			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ S'ha incorporat el ODS 5 en els diferents documents corporatius? ○ S'ha informat al total de la plantilla sobre el compromís amb els ODS de l'empresa amb la igualtat? ○ S'ha difós a les empreses col·laboradores externes el compromís de l'empresa amb la igualtat? 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

Acció 13

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Febrer 2028	Febrer 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Conèixer si les empreses proveïdores i clients tenen el Pla d'igualtat ajuda i contribueix a un canvi social, on el CST es vol relacionar amb empreses i entitats compromeses.			
Objectius			
Contribuir a un canvi social més sensible a la igualtat d'oportunitats de gènere, implicant a les empreses que el CST es relaciona.			
Descripció de la mesura			
Demanar a les empreses proveïdores i clients si disposen del Pla d'igualtat, per transformar la societat i contribuir a un canvi social			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ Número d'empreses proveïdores implicades amb la igualtat. ○ Número d'empreses clients implicades amb la igualtat. 			
Qualitatius <ul style="list-style-type: none"> ○ S'ha demanat si tenen Pla d'igualtat a les empreses que ens relacionem? ○ Com ho hem sabut?. 			
Personal responsable			
Departament de RRHH, direcció i Comissió d'igualtat i seguiment.			

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.



Seguiment, avaluació i revisió del pla

Seguint amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, a l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplar de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan sigui palesa la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.

L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió s'haurà de constituir una **Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla**, amb una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions.

Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la **de Vigilància i Seguiment**.

Caldrà tenir en compte el Procediment per tal de resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, sempre que la normativa legal ho especifiqui.

L'article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les ina-

plicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

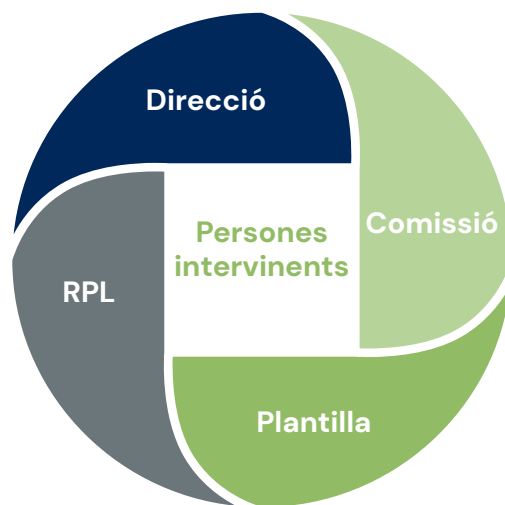
Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment

Nom i cognoms	Representativitat	Departament i/o sindicat	Gènere
Isabel Arrieta Segura	Empresa	Direcció de Recursos Humans i Gestió de Persones	Dona
Núria Chueca Abancó	Empresa	Talent i Desenvolupament	Dona
Dúnia Gomez Ortega	Empresa	Cap Unitat de Relacions Laborals	Dona
Ernest Herrero Sanchez	Empresa	Responsable GPAC	Home
Marta Codinas Fort	Empresa	Cap de Comunicació	Dona
Mamen Carmona Fort	Empresa	Recerca Adjunta a la Direcció	Dona
Carme Buesa	Empresa	Responsable RRHH d'Infèmeria	Dona
M. Tere Gil Martínez	Comitè d'empresa	CCOO	Dona
Carla Tobar Villagran	Comitè d'empresa	CCOO	Dona
Manuel Valverde Cerezo	Comitè d'empresa	CCOO	Home
Sheila Sánchez Gómez	Comitè d'empresa	UGT	Dona
M. Jose Morales González	Comitè d'empresa	Metges de Catalunya	Home
Xavi Sarri González	Comitè d'empresa	SATSE	Home

Persones i òrgans que intervien

Les persones o òrgans que intervien en l'avaluació són els/les següents:



La direcció de l'empresa, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i d'assignar-hi els recursos necessaris.

- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.
- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

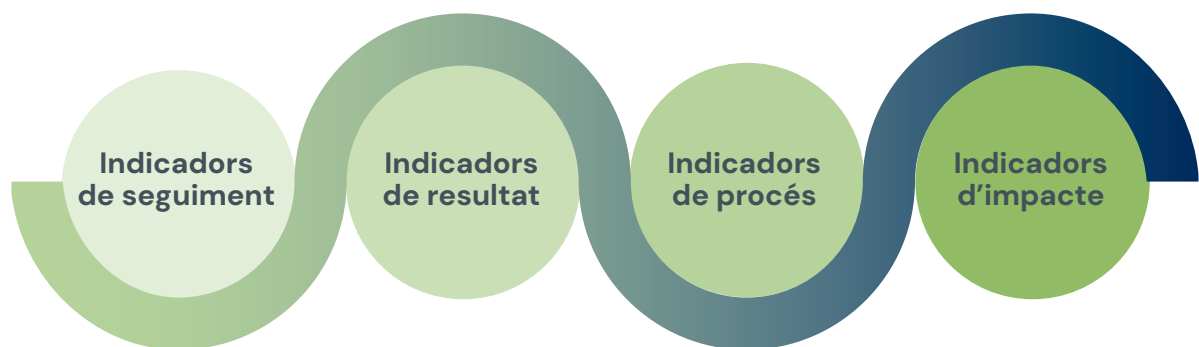
- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de

mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Vigilància i Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per fer l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures. Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Vigilància i Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:



Seguiment de les accions de millora

Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment i avaluació		
Indicadors qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitius		
Indicadors de resultat		
Grau d'execució	Pendent o En execució ()	Finalitzada ()
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment.	Manca de recursos humans () Manca de recursos materials () Manca de temps () Manca de participació () Descoordinació amb altres departaments () Desconeixement del desenvolupament () Altres motius (especificar):	
Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Reducció de desigualtats		
Millores produïdes		
Propostes de futur		
Número de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

Model de qüestionari de seguiment i informe

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat mitjançant diferents eines, com ara:

- Reunions amb totes les persones que han participat al pla.
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius esmentats.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat a una reunió de la Comissió de Vigilància i Seguiment.

Model de qüestionari per al seguiment

- Les dades recollides són clares? Són coherents o es contradueixen? En quin sentit? Falten dades?
- Les mesures i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?
- S'han assolit els objectius perseguits per a cadascuna de les accions? Hi ha endarreriments importants? Valoreu els desajustos en general.
- Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?
- S'han generat necessitats noves durant la implementació? S'hi pot donar resposta? S'han pres mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-hi resposta?
- S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?
- Els recursos han estat suficients? El pressupost ha proporcionat la cobertura esperada? L'heu modificat?
- El calendari s'ha complert?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del pla? Quins?
- En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'empresa? A quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?
- En la dimensió externa: S'han produït canvis en la imatge de l'empresa? En la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment, i la Comissió de Vigilància i Seguiment en serà la responsable de la realització i custòdia. En cas de ser l'avaluació final del Pla d'Igualtat, el document serà més extens, i contindrà les conclusions derivades del pla finalitzat.

Informe de seguiment

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat		
Dades generals: Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Resum de dades relatives al grau d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius (adjuntar fitxes de seguiment).		
Informació sobre el procés d'implantació: Adequació de recursos, barreres i solucions preses		
Informació sobre impacte: Objectius assolits, canvis en la gestió i correcció de desigualtats		
Conclusió i propostes		

Informe per a l'avaluació final

Informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat		
Dades generals:		
Raó social		
Data de l'informe		
Període d'anàlisi		
Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Informació de resultats per cadascuna de les àrees d'actuació		
Àrea:	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) • Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) 	
Àrea:	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) • Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) 	
Àrea:	<ul style="list-style-type: none"> • Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) • Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) 	
Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.		
Resum de dades relatives al grau d'execució, el compliment de planificació, la consecució d'objectius.		
Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la comissió de seguiment, la direcció i la plantilla.		
Valoració general del període de referència [esmentant els resultats més destacats de l'execució del pla fins al moment i explicant els motius pels quals no s'han realitzat, si escau, les mesures previstes].		
Informació sobre el procés d'implantació		
<ul style="list-style-type: none"> • Nivell de desenvolupament de les accions. • Grau d'implicació de la plantilla al procés. • El pressupost previst ha estat_____ • El compliment del calendari previst ha estat_____ 		
Adequació dels recursos assignats.		

Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.

Solucions preses

Informació sobre l'impacte

- S'han produït canvis a la cultura de l'empresa?
- S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones?
- S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip directiu?
- Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla?
- S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?

Conclusions i propostes

- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'Igualtat.



Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord es pren a fi i efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

13.1 Objectiu

1. Aquest acord té com a fi el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, interpretació i aplicació del Pla d'Igualtat.
2. Queden excloses d'aquest acord totes aquelles matèries que no siguin pròpies del Pla d'Igualtat.
3. Les parts signants estimen que la mediació i l'arbitratge que preveu aquest acord són prou per considerar complert el deure d'establir procediments a fi de resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla d'Igualtat. Especialment, declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat d'allò especificat a aquest acord.

13.2. Àmbit de l'acord

1. Aquest acord serà d'aplicació a la totalitat del territori en què es trobi vigent el Pla d'Igualtat.

2. Aquest acord entrarà en vigència des de la data de la signatura, i la mantindrà durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
3. Serà susceptible d'ésser sotmès als procediments previstos en aquest acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seu seguiment i vigència.
4. Aquest acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes ni els àmbits diferents d'aquells recollits a aquest article, que podran sotmetre's als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

13.3. Procediments

1. Els procediments que estableix aquest acord són:
 - a) La mediació, que serà obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen, i sempre que la demani una de les parts del conflicte o l'actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant de l'organisme autònom competent substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.
 - b) L'arbitratge, que només serà possible quan les dues parts, de mutu acord, ho sol·licitin per escrit.
2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es podrà instar l'àrbitre a desenvolupar en la seva actuació funcions de mediació.
3. S'aclareix el procediment (arbitratge, adhesió a procediments de solució autònoma de conflictes, etc.) per tal de resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla d'igualtat.

S'aclareix el procediment pel qual s'ha de fer la modificació del pla. Cal recordar que el mateix article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

 - a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
 - b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
 - c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
 - d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

13.4. Principis rectors dels procediments

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i s'ha de respectar, en tot cas, el codi ètic de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'ajustaran a les formalitats i els terminis previstos en aquest acord i en les disposicions generals d'interpretació que prengui la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant-ne la màxima efectivitat i agilitat en el desenvolupament.

13.5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat

Als conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, en serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Negociadora, sense la qual no se li podrà donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió Negociadora, al qual fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

13.6. Procediment de mediació

1. La mediació té per objecte solucionar les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.
2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho elegeixen expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres per acord entre les parts.
3. Les parts del procediment de mediació faran constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre les quals versarà el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.
4. El procediment de mediació no es trobarà subjecte a cap tramitació preestablerta, llevat de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si escau, s'assoleixi.
5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per mutu acord de les parts.

6. Dins l'àmbit d'aquest acord, el procediment de mediació serà obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.
7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.
8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat de recórrer al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

13.7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació

1. Per a les mediacions previstes en aquest acord, ambdues parts han d'acreditar la legítimació indicada a l'apartat següent.
2. Estaran legitimats per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

13.8. Sol·licitud de la mediació

1. La promoció de la mediació començarà amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.
2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:
 - a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:
 - La part sol·licitant, i si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.
 - Els subjectes davant dels quals es dirigeix la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legítimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.
 - Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què resulti procedent, caldrà incloure-hi també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.
 - b) L'objecte de la sol·licitud amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.
 - c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial de la mateixa.
 - d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi adreçat sense efecte, i el dictamen emès si escau.

13.9. Procediment d'arbitratge

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar-se a una tercera persona i acceptar per endavant la solució que dicti sobre el conflicte o qüestió suscitada.
Requerirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral que tindrà caràcter de compliment obligat.
2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament o durant el transcurs. Tanmateix, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, prèviament a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.
3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o al tancament patronal.

13.10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, de mutu acord, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

13.11. Sol·licitud de l'arbitratge

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

- a) La identificació de l'empresa o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, la data i la signatura.
En els supòsits en què resulti procedent, ha d'incorporar també la identificació de les altres organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.
- b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegada a la direcció de l'organisme corresponent.
- c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si aquest és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que la fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude en base a la posició final que puguin presentar les mateixes parts en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

- d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.
- e) El termini dins el qual caldrà dictar el laude arbitral. Les parts podran establir terminis més breus.

A XX de _____ de 202(...)

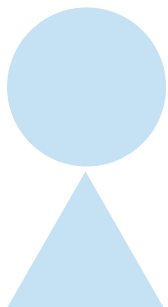
Signants:

Per la part social

Signatura

Per l'empresa

Annex



Glossari

Acció positiva. Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

Article 11. Accions positives.

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Androcentrisme. Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narra-des des de la perspectiva masculina.

Discriminacions directes. Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

Discriminacions indirectes. Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

Discriminació positiva. Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

Estereotips de gènere. Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

Gènere. 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Igualtat de dret o formal. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

Igualtat de fet o real. Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de sortida de les dones. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Llengua. Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

Llenguatge. Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

Masclisme. Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a les dones.

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

Patriarcal. Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home a home. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

Perífrasi. Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

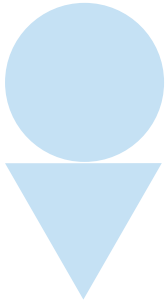
Polítiques d'igualtat d'oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

Principi d'igualtat. Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

Salt semàntic. Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

Sexisme. És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a la dona per raó del seu sexe.

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.



Model de reglament per a la Comissió Negociadora

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva per a les dones i homes (LOIMH), al seu article 45.1, obliga totes les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a prendre mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes; mesures que seran negociades i acordades amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT).

El present reglament proporciona els instruments bàsics necessaris perquè, en el si de l'organització, la Comissió Negociadora identifiqui les possibles situacions de discriminació o de desigualtat que hi puguí haver en l'àmbit laboral o aquelles que, de forma indirecta, es poguessin produir, i es proposin a la direcció les mesures correctores adients.

Aquestes mesures s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat per a la totalitat de la plantilla. Aquest pla ha de determinar el conjunt de mesures a abordar, els objectius a assolir, les estratègies i pràctiques a prendre per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1. LOIMH).

La Comissió Negociadora és paritària i es troba composta per:

Nom i cognoms	Representativitat	Departament i/o sindicat	Gènere
Isabel Arrieta Segura	Empresa	Direcció de Recursos Humans i Gestió de Persones	Dona
Núria Chueca Abancó	Empresa	Talent i Desenvolupament	Dona
Dúnia Gomez Ortega	Empresa	Cap Unitat de Relacions Laborals	Dona
Ernest Herrero Sanchez	Empresa	Responsable GPAC	Home
Marta Codinas Fort	Empresa	Cap de Comunicació	Dona
Mamen Carmona Fort	Empresa	Recerca Adjunta a la Direcció	Dona
Carme Buesa	Empresa	Responsable RRHH d'Infemèria	Dona
M. Tere Gil Martínez	Comitè d'empresa	CCOO	Dona
Carla Tobar Villagran	Comitè d'empresa	CCOO	Dona
Manuel Valverde Cerezo	Comitè d'empresa	CCOO	Home
Sheila Sánchez Gómez	Comitè d'empresa	UGT	Dona
M. Jose Morales González	Comitè d'empresa	Metges de Catalunya	Home
Xavi Sarri González	Comitè d'empresa	SATSE	Home

Les persones que componen la Comissió d'Igualtat, així com els seus assessors/es estan obligats/des a respectar la confidencialitat i discreció professionals, tant en els assumptes tractats a les reunions com en la documentació i les dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió Negociadora es reunirà:

- Dues vegades l'any pel cap baix.
- De manera extraordinària, a petició de qualsevol dels membres de la comissió, amb un preavís mínim de deu dies laborals.

De les reunions celebrades amb acord o sense acord, se n'aixecarà acta.

Els acords de la comissió, per la seva validesa, s'han de prendre per majoria absoluta. Es pot comptar amb el suport i l'assessorament de persones externes expertes en igualtat. Aquestes podran intervenir amb veu, però sense vot.

Funcions

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, del seu àmbit d'aplicació, dels mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o organismes responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.

- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa Comissió, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Fer un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat.
- Anàlisi de les dades facilitades per l'empresa per tal d'efectuar el diagnòstic previ de la posició de dones i homes a l'empresa, en les matèries d'intervenció previstes per la normativa.
- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar-ne l'eficàcia.

Substitució de membres

Les persones que integrin la comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:

- En cas que qualsevol persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la comissió.
- En cas que qualsevol persona, pels motius que fossin, abandoni l'empresa.
- En cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major d'un any, i que impedeixi el funcionament normal de la Comissió Negociadora.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avançament de la negociació o la suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació, arbitratge i control competents.

Un cop desenvolupat el Pla d'Igualtat, haurà de presentar-se al comitè de direcció de l'organització per a la seva aprovació. S'establirà una comissió de seguiment que efectuarà l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.

Finalment, la direcció de l'organització es compromet a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, considerant el Pla d'Igualtat com una estratègia d'optimització dels seus recursos humans i concedint a la igualtat d'oportunitats un valor transcendental en la política de recursos humans, tot situant-la en la mateixa escala d'importància que a la resta de polítiques de l'entitat, assignant-li els recursos humans i materials necessaris per posar en marxa les accions que contingui el pla.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA. Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut d'aquest acord, serà adaptada al mateix per la Comissió Negociadora.

Les modificacions o variacions que es puguin plantejar en aquest reglament s'han de fer d'acord amb la majoria absoluta de tots els membres de la Comissió Negociadora.

A _____

Signants

CST ● **CONSORCI SANITARI DE TERRASSA**
HOSPITAL UNIVERSITARI

 **Generalitat
de Catalunya**

Ctra. Torrebónica, s/n
08227 Terrassa

t 93 731 00 07
www.cst.cat