

PRIMER PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES

2022-2026



Aquest document ha estat elaborat per la Comissió d'Igualtat de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases el 22/07/2022

Redacció: Sabina Sales Reid i Ruth Martón Sobredo

Revisió: Dr. Josep Manuel Pomar Reynés

Revisió Servei Lingüístic: Apol·lònia Margalida Montserrat Caravaca



Aquest document presenta el Primer Pla d'Igualtat d'oportunitats entre Dones i Homes 2022-2026 de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases (HUSE). Aquest Pla està emmarcat en les polítiques i en el Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del Servei de Salut de les Illes Balears.

Estam compromesos amb la consecució de la igualtat efectiva i real d'oportunitats entre les persones i amb la incorporació de la perspectiva de gènere de forma transversal en tots els nostres àmbits.

Farem accions que permetin detectar i corregir les desigualtats que encara puguin persistir per raó de gènere, promourem l'equitat, la igualtat d'oportunitats, la cura i el respecte a la diversitat i la promoció de les situacions que requereixin una especial protecció.

Definició del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes

Llei orgànica 3/2007, de 22 de març

“ El principi d'igualtat de tracte entre homes i dones suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció de les obligacions familiars i l'estat civil.”



Per què és important que la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases tengui un Pla d'Igualtat?

Un pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones és una eina que ens permet transitar des de la **igualtat formal** que existeix actualment fins a la **igualtat real i efectiva entre persones**.

En aquest instrument exposarem:

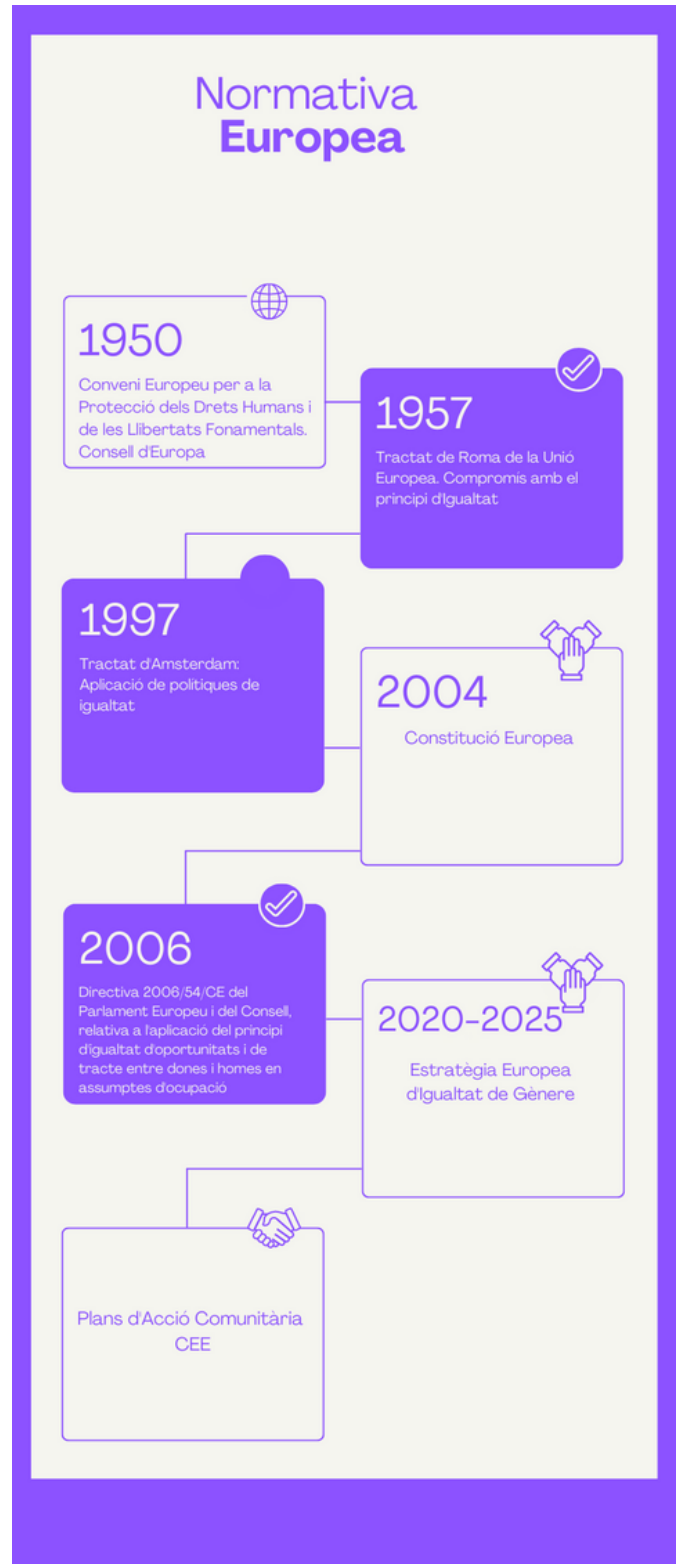
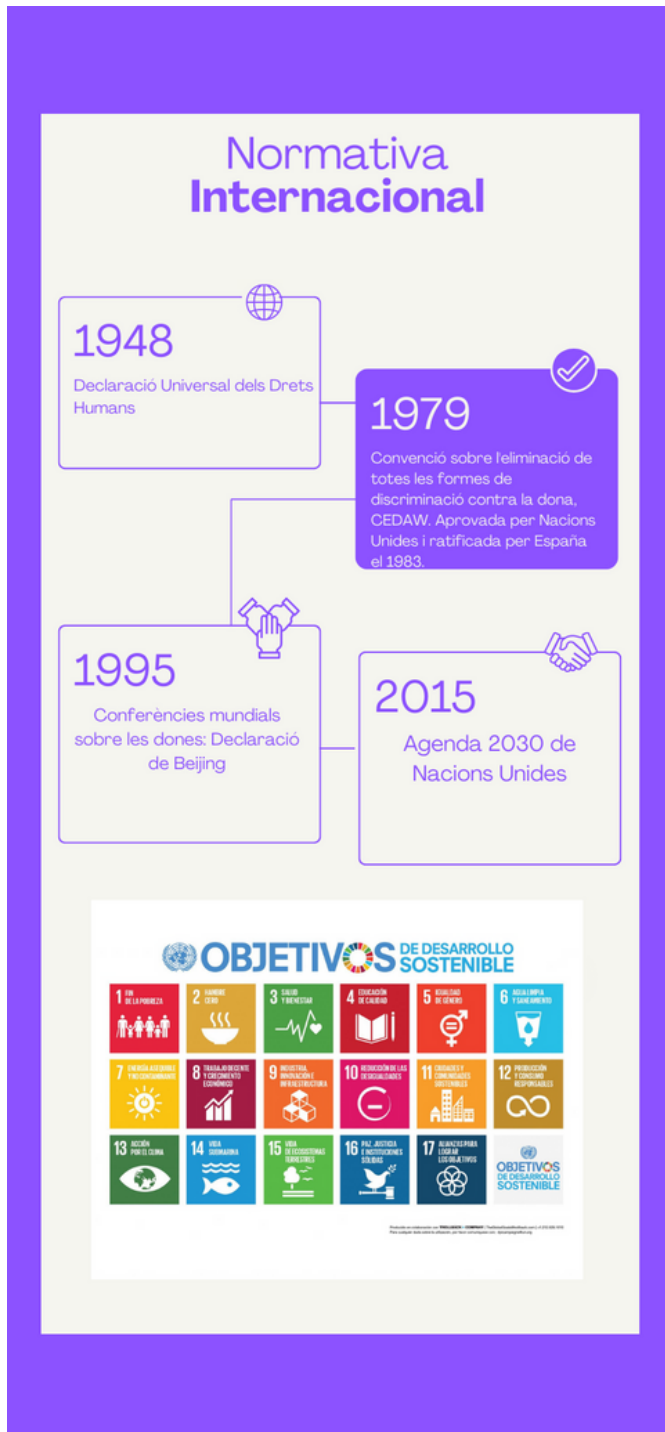
- Què ha motivat treballar en pro de la igualtat d'oportunitats a la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases.
- Quins són els antecedents jurídics que ens obliguen a fer-ho.
- Quins objectius establím en aquest primer Pla.
- Els principis que regeixen aquest Pla d'Igualtat.
- L'abast i la temporalitat.
- Les dades que ens permeten definir l'estat de la situació en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- Quin pla d'acció hem dissenyat que ens permeti acostar a la igualtat real i efectiva.

Tot i que existeix una extensa normativa internacional, europea, nacional i de la nostra Comunitat Autònoma que permet vetlar per la igualtat entre persones, encara es poden produir situacions en les quals aquesta igualtat no és efectiva.

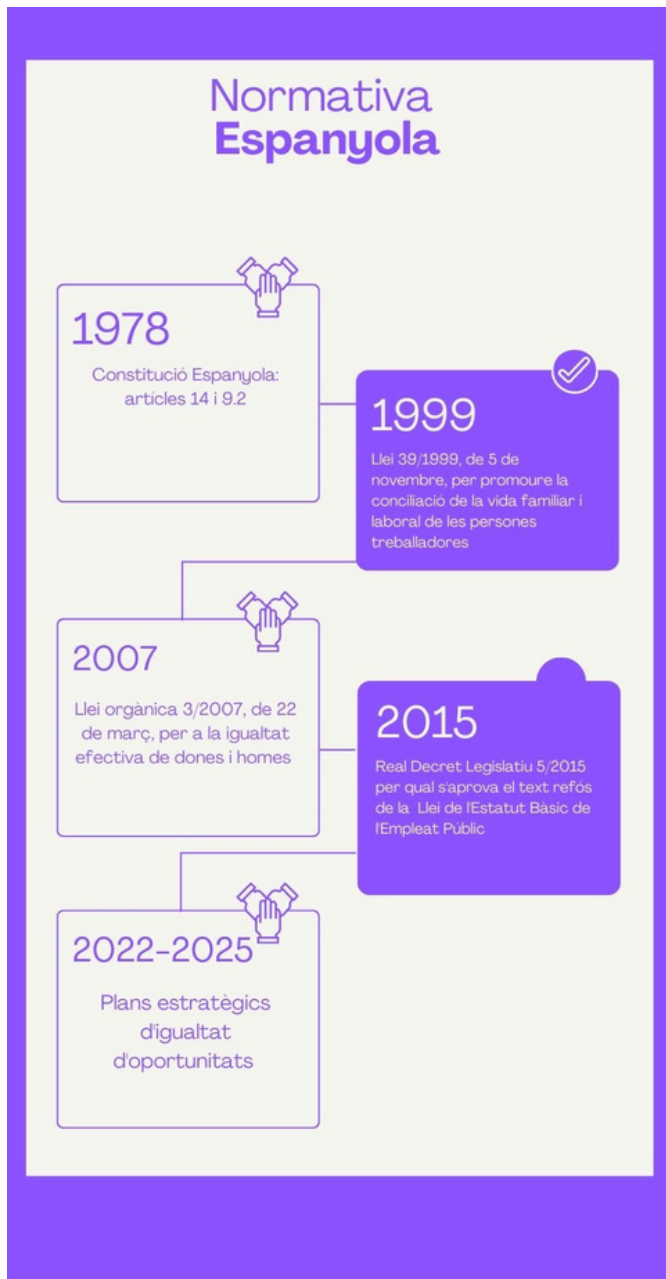
Per tant, des de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases hi ha la voluntat de continuar caminant per garantir que s'aplica aquest dret fonamental de les persones de manera sistemàtica i transversal en totes les àrees de la Institució.

Abans de la creació d'aquest document, la Gerència ja estava compromesa amb la igualtat d'oportunitats i de tracte entre persones i, entre altres actuacions, es va adherir al Manifesto#DóndeEstánEllas del Parlament Europeu.

Antecedents legals i normatius



Antecedents legals i normatius



Objectius

" Hi ha dos grans eixos en què la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases és cridada a actuar:

Àrea de professionals

La Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes estableix, a l'article 51, que les administracions públiques han de:

- Erradicar els obstacles que impliquin la pervivència de qualsevol tipus de discriminació amb la finalitat d'oferir condicions d'igualtat efectiva entre dones i homes en l'accés a l'ocupació pública i en el desenvolupament de la carrera professional.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, sense detriment de la promoció professional.
- Fomentar la formació en igualtat, tant en l'accés a l'ocupació pública com al llarg de la carrera professional.
- Promoure la presència equilibrada de dones i homes en els òrgans de selecció i de valoració.
- Establir mesures efectives de protecció enfront de l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Establir mesures efectives per eliminar qualsevol discriminació retributiva, directa o indirecta, per raó de sexe.
- Avaluar periòdicament l'efectivitat del principi d'igualtat en els seus respectius àmbits d'actuació.

Àrea de salut i ciutadania

La Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, de la comunitat autònoma de les Illes Balears, als articles 47, 48, 49 i 50, estableix:

- Aplicar de manera sistemàtica i transversal la perspectiva de gènere en totes les actuacions de salut: assistència, plans d'acció comunitària, recerca, docència i comunicació.
- Contribuir a la millora de la salut de les dones durant tot el seu cicle vital, sobretot en els problemes de salut amb més incidència per a elles i amb una especial atenció als col·lectius més vulnerables.

Principis que regeixen el Pla d'Igualtat de l'HUSE

COMISSIÓ
IGUALTAT

01

Transversalització del gènere en totes les àrees de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases

Equitat

02

Igualtat de tracte i d'oportunitats i no discriminació per raó de gènere

Oportunitats

03

Cura de la diversitat i de les singularitats

Cura

04

Prevenició de qualsevol tipus d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual

Protecció especial



THE GLOBAL GOALS



Son Espases

hospital universitari
sector ponent

Abast i temporalitat del Pla d'Igualtat

L'abast del Pla d'Igualtat inclou tots els professionals de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases i totes les actuacions de salut (assistència, plans d'acció comunitària, recerca, docència i comunicació) vinculades a la Gerència de l'HUSE.

Les dades analitzades en aquest document fan referència a l'any 2019. No s'han analitzat les de 2020, perquè s'ha considerat que no eren representatives, a causa de l'efecte que va ocasionar en elles la pandèmia originada pel virus de la COVID-19.

Temporalitat: 2022-2026.

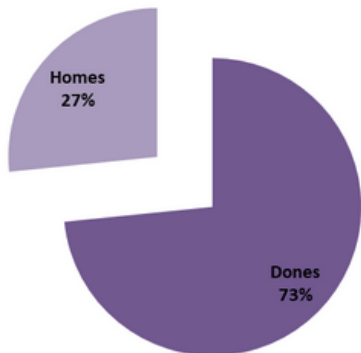
És un pla viu i obert als possible canvis durant la seva implantació.

Dades i estat de la situació 2019

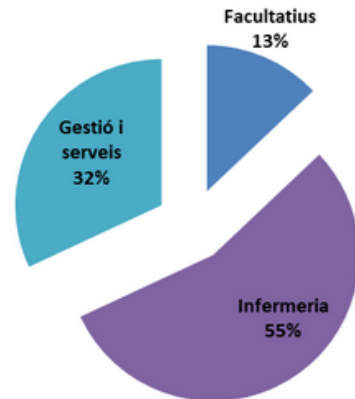
Anàlisi realitzada
sobre:
5.482 professionals
(4.024 dones i
1.458 homes)

Eix 1: Condicions de treball i creixement professional

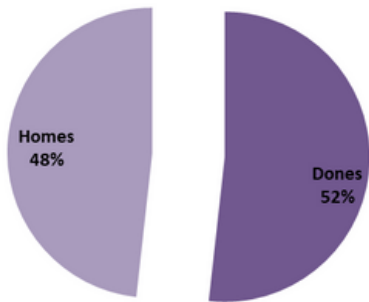
Total de professionals



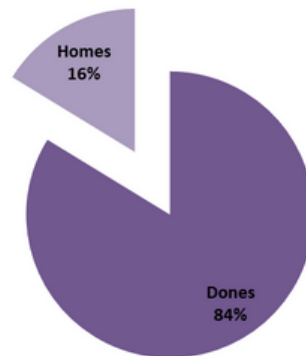
Distribució dels col·lectius



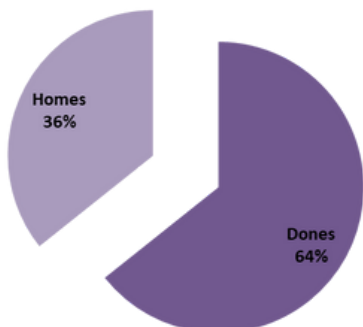
Col·lectiu de facultatius



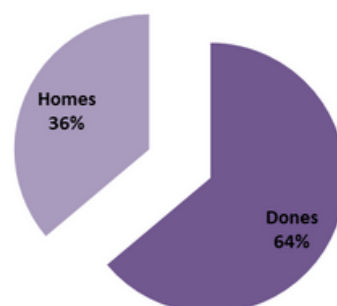
Col·lectiu d'infermeria



Col·lectiu de gestió i serveis

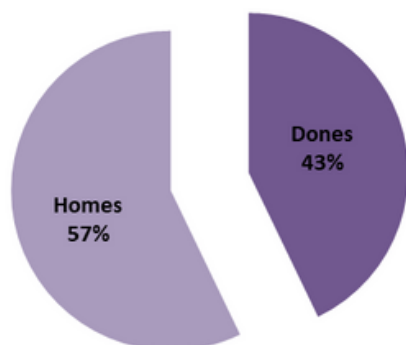


Col·lectiu de residents

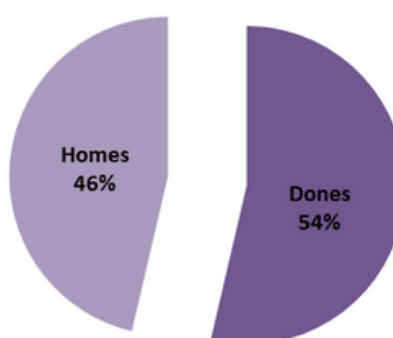


Existeix una feminització dels professionals a la Gerència de l'HUSE, amb col·lectius altament feminitzats. S'observa una tendència cap a una major feminització en alguns col·lectius.

Equip Directiu

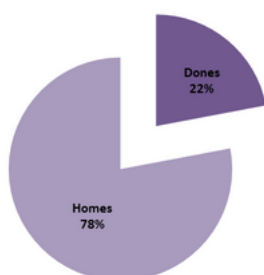


Comandaments intermedis

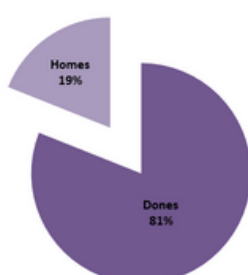


A l'Equip Directiu i en els comandaments intermedis totals es compleix la igualtat establerta per la norma (entre el 40% i el 60%). Si comparem aquests percentatges amb la distribució de dones i homes a l'HUSE, en proporció hi ha més homes que ocupen càrrecs directius i llocs de comandaments intermedis.

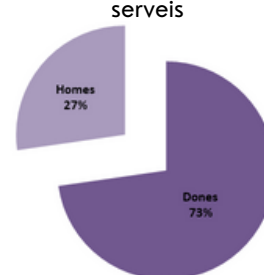
Comandaments intermedis del col·lectiu de facultatius



Comandaments intermedis del col·lectiu d'infermeria



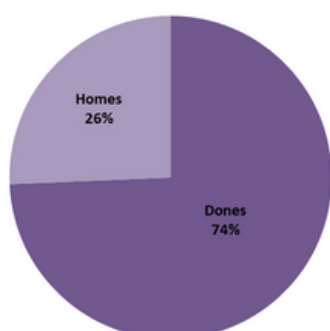
Comandaments intermedis del col·lectiu de gestió i serveis



A l'anàlisi dels comandaments intermedis per col·lectius:

- Existeix una masculinització en el col·lectiu de facultatius.
- Es produeix una feminització en el col·lectiu d'infermeria. Si comparem aquestes dades amb el total de dones del col·lectiu d'infermeria, hi ha una representació equitativa en els comandaments intermedis.
- Hi ha una feminització en el col·lectiu de gestió i serveis.

Promocions

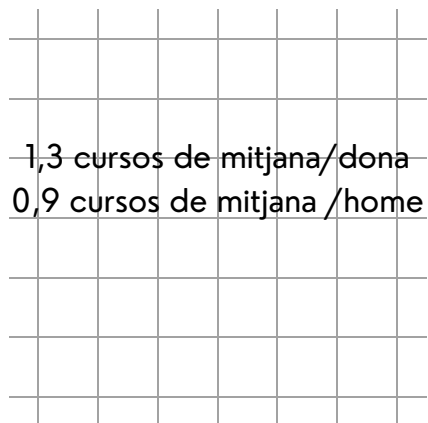
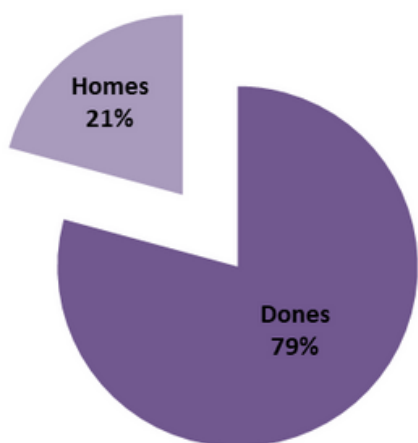


Es produeix una feminització en les persones que accedeixen a una promoció. Si ho comparem amb la composició de dones i homes totals, es produeix una situació d'equitat.

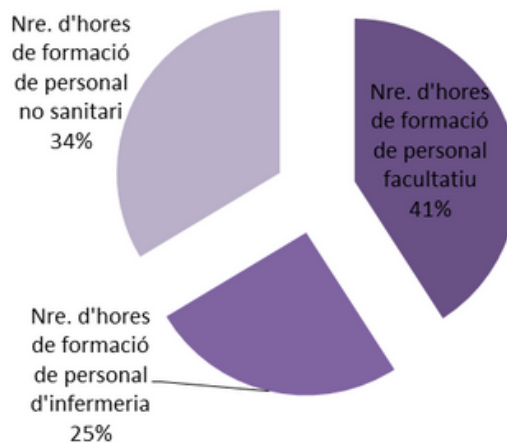
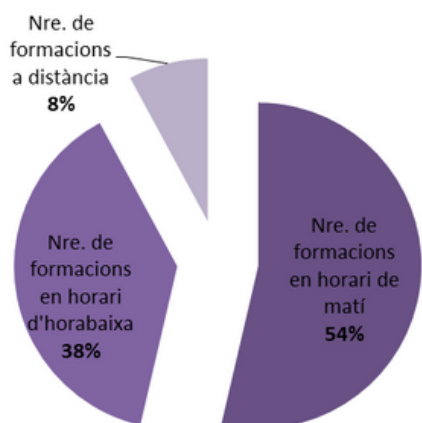
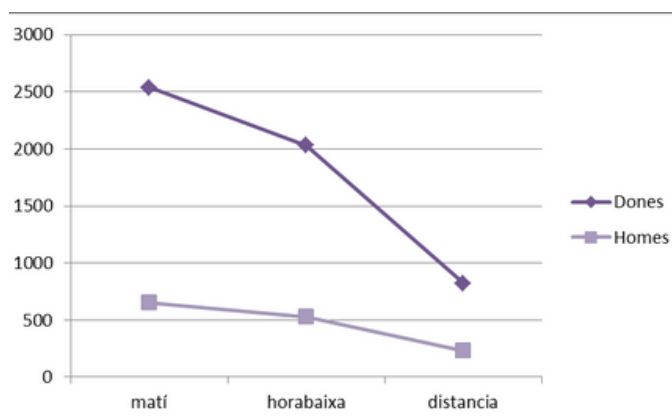
Eix 2: Sensibilització i formació

Total cursos	Dones	Homes
330	5.388	1.414

Formacions de caràcter general

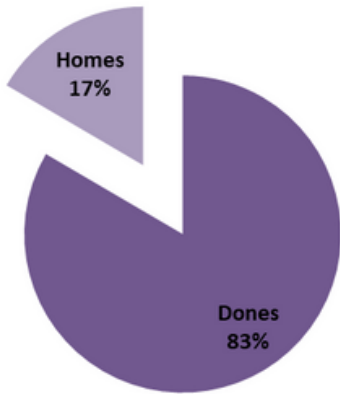


Nombre de persones que han fet formacions de caràcter general



Eix 3: Conciliació i corresponsabilitat

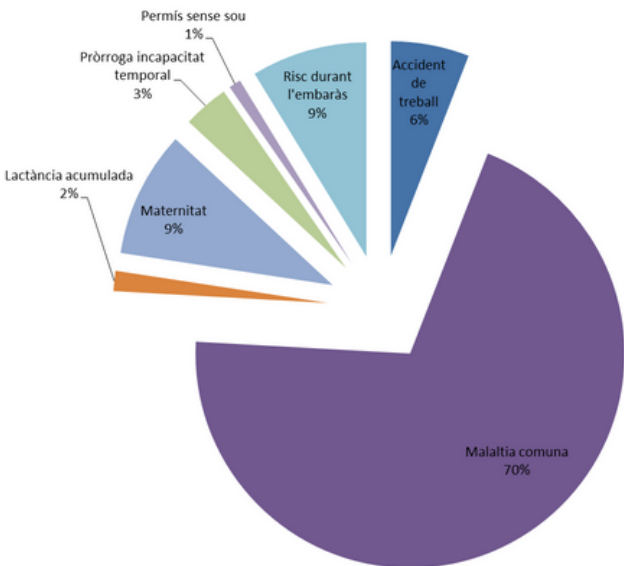
Absentisme



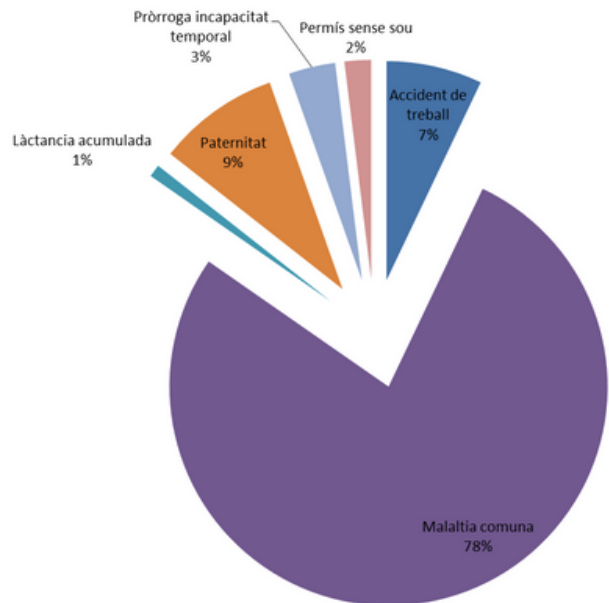
Absentisme:

- Accident de treball
- Absència injustificada
- Eleccions polítiques
- Malaltia comuna
- Malaltia professional
- Lactància acumulada
- Maternitat
- Projectes de cooperació
- Incapacitat temporal
- Risc durant l'embaràs

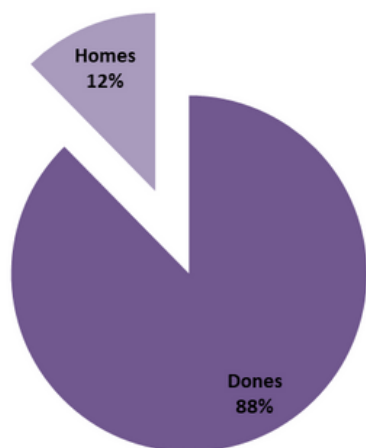
Distribució motius absentisme Dones



Distribució motius absentisme Homes

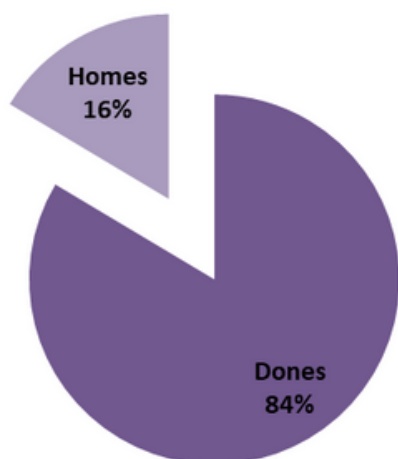


Permisos maternitat, paternitat, adopció, part, risc embaràs, lactància



1,9 % de les dones els gaudeixen
0,76 % dels homes els gaudeixen
(comparat amb total de dones i homes)

Permisos no retribuïts



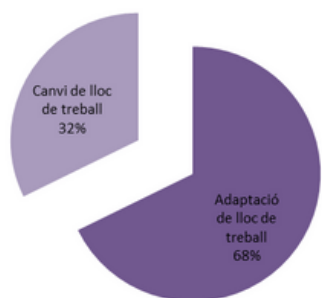
Permisos per cura de fills, familiars...

15.92 % de les dones els gaudeixen
8,70 % dels homes els gaudeixen
(comparat amb el total de dones i homes)

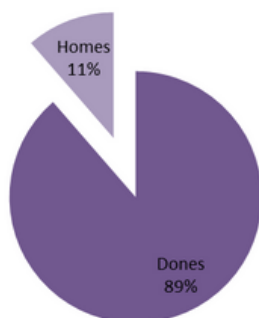
A les dades de què disposem sobre conciliació i corresponsabilitat, es pot veure la persistència del rol cuidador vinculat a les dones.

Eix 4: Salut Laboral

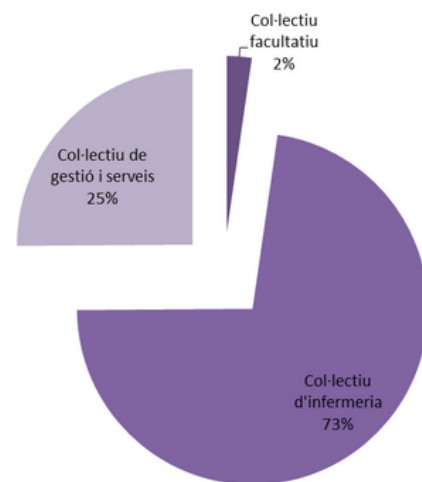
Modificacions en el lloc de treball per motius de salut



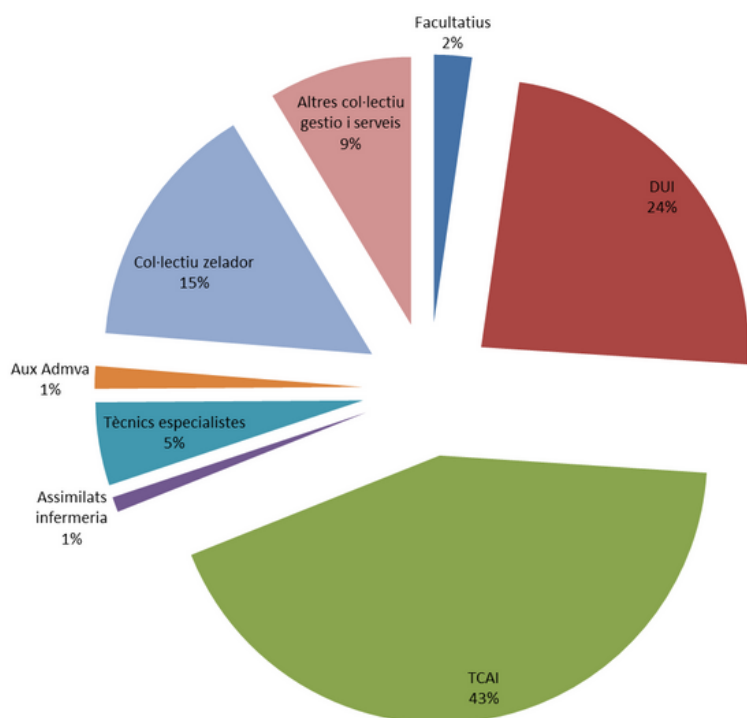
Modificacions en el lloc de treball per motius de salut/sexe



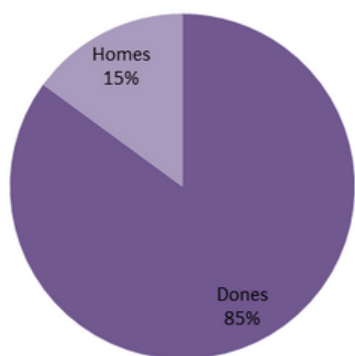
Modificacions en el lloc de treball per motius de salut/col·lectiu



Modificacions de lloc de treball per motius de salut



Es produeixen una gran quantitat de modificacions del lloc de treball motivats per la feina física. El col·lectiu amb més casuística és el d'infermeria, que està fortament feminitzat.



Agressions per part d'usuaris

1,84% de les professionals han patit una agressió
0,89% dels professionals han patit una agressió (comparat amb el total de dones i homes)

Eix 5: Situacions de protecció especial

Les mesures actualment implantades per assegurar un entorn laboral lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe i per motiu d'orientació sexual són:

- Procediment d'actuació contra l'assetjament psicològic a la feina. GOIB. Direcció de Recursos Humans i Relacions Laborals. Servei de Prevenció de Riscos Laborals
- Protocol d'actuació per a la mobilitat administrativa per raó de violència de gènere. GOIB 2017
- A més, la Gerència disposa de vies informals per donar suport i solucions a les persones que cerquen ajuda i que presenten alguna queixa amb relació a l'assetjament sexual i per raó de sexe.

Eix 6: Cultura d'igualtat i Mesures organitzatives

Disposam, des del 2021, d'un **grup de treball** per analitzar les especificitats de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases en matèria d'equitat i de gènere. Aquest grup de treball s'ha constituït com a **Comissió d'Igualtat**.

Estam treballant per disposar de dades rellevants i desagregades per sexe en totes les àrees que conformen el Pla d'Igualtat. El propòsit principal del treball amb les dades és tenir una visió ajustada a la realitat de la situació de gènere. Aquesta anàlisi ens permetrà adoptar polítiques i mesures adequades i específiques per garantir l'equitat en totes les àrees que són responsabilitat de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases.

Comunicació institucional

La comunicació institucional de la Gerència és font de cultura de respecte i de no discriminació per raó de sexe, d'origen, de creences religioses, de concepció política...

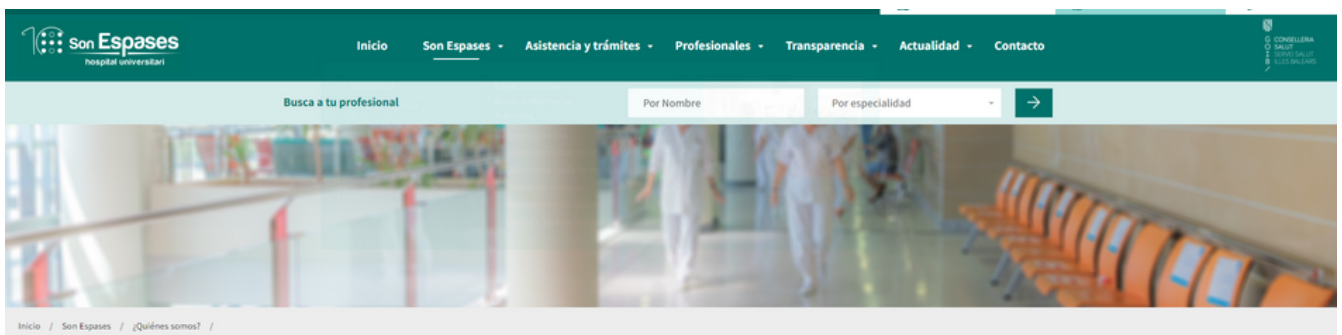
Aquesta comunicació està impulsada pel Gabinet de Comunicació i pel Servei Lingüístic. Per aconseguir-la, usa i insta a usar un llenguatge, tant verbal com audiovisual, precís, clar, concís, neutre, respectuós i no discriminatori.

El Gabinet de Comunicació i el Servei Lingüístic segueixen les recomanacions del "Llibre d'Estil del Govern de les Illes Balears" i de la Universitat de les Illes Balears. També se segueixen les indicacions de les institucions següents:

- IBDona
- Consell d'LGTBI
- Consell Consultiu i serveis jurídics
- IEC
- altres

A més de respectar els principis generals fixats per la llei, respecta les característiques pròpies del llenguatge administratiu i la no discriminació i fomenta, alhora, la visibilitat de les dones.

Una mostra de comunicació institucional és la que emana de la pàgina web de la Gerència:



SON ESPASES

¿Quiénes somos?

Presentación

Entorno

Carta de Compromisos



MESURES ADOPTADES

1

2021

Participació en la Comissió Negociadora d'Igualtat de l'IB-Salut com a membre representant de la Gerència de l'HUSE

2

2021

Creació de la Comissió d'Igualtat a la Gerència de L'HUSE

Membres:

- Ruth María Martón Sobredo (presidenta de la Comissió)
- Juan Carlos González Otermin (secretari de la Comissió)
- Priscila Benito García
- Mónica Jaume Vega
- Miguel Mesquida Sitges
- Carlos Alberto Roca Pardo
- Sabina Sales Reid

3

2022

Creació de grups de treball a l'HUSE per generar un sistema d'indicadors

4

2022

Adhesió dels agents socials a la Comissió d'Igualtat

COMISSIÓ
IGUALTAT

Pla d'acció

EIX 1 CONDICIONS DE TREBALL I CREIXEMENT PROFESSIONAL

Objectius

- Aconseguir una representació equilibrada en els llocs de treball.
- Determinar la possible existència d'una bretxa salarial de gènere.
- Afavorir sistemes de promoció i de desenvolupament professionals objectius.

Mesures

- Generar un sistema d'indicadors que ens permetin valorar quina és la situació entre retribucions percebudes i gènere.
- Fomentar la paritat en els òrgans de presa de decisions, especialment en els òrgans de selecció i valoració.

EIX 2 SENSIBILITZACIÓ I FORMACIÓ

Objectius

- Garantir l'accés a la formació en condicions d'igualtat, establint mecanismes que afavoreixin la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.
- Divulgar els principis d'igualtat impulsats per l'ONU, la Unió Europea, l'Estat Espanyol i la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Formar en matèria d'igualtat entre homes i dones i en matèria de comunicació.

Mesures

- Difondre el Pla d'Igualtat de l'HUSE.
- Realitzar una campanya interna de comunicació per promoure la cultura d'igualtat.
- Oferir accions formatives en matèria d'igualtat.
- Oferir accions formatives en matèria de comunicació/respecte.
- Difondre els recursos existents amb relació a l'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Difondre els recursos existents amb relació a la violència de gènere.

Pla d'acció

EIX 3 CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Objectius

- Promoure la conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a tots els professionals de la Gerència.
- Facilitar la flexibilitat organitzativa del treball.
- Sensibilitzar sobre la importància de la corresponsabilitat i la conciliació familiar.

Mesures

- Prioritzar l'accés a la formació a les persones que es reincorporin d'un permís maternal/paternal o per cura de familiars o de dependents.
- Facilitar la conciliació a les persones que s'hagin de formar perquè pertanyen a un programa de promoció professional que ha engegat la Gerència de l'HUSE.
- Difusió de "La guia pràctica de corresponsabilitat familiar" de la comunitat autònoma de les Illes Balears.
- Generar un espai estructurat a la intranet en què sigui fàcil accedir a totes les mesures a les quals els professionals es poden acollir.

EIX 4 SALUT LABORAL

Objectius

- Tenir en compte la perspectiva de gènere en matèria de salut laboral en l'avaluació dels riscos.
- Realitzar accions de prevenció i de protecció per als professionals que han patit agressions de pacients i/o de familiars.

Mesures

- Generar un sistema d'indicadors que ens permeti avaluar la situació de salut laboral i el gènere a la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases.
- Detectar si existeixen llocs o perfils professionals en què es produeixen més problemes de salut laboral tenint en compte el gènere.
- Fomentar hàbits saludables que tenguin impacte en la salut laboral amb perspectiva de gènere.
- Crear accions eficaces per a la prevenció de les agressions als professionals de pacients i/o de familiars.

Pla d'acció

EIX 5 SITUACIONS D'ESPECIAL PROTECCIÓ

Objectius

- Adoptar les mesures necessàries perquè hi hagi un entorn laboral lliure d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.
- Sensibilització, detecció, prevenció i protecció de les treballadores víctimes de violència de gènere.
- Potenciar totes les eines existents amb relació a l'assetjament sexual.
- Crear noves eines específiques de la Gerència de l'Hospital Universitari Son Espases.

Mesures

- Difondre les eines disponibles per a la prevenció i la protecció enfront de l'assetjament.
- Redactar un protocol d'assetjament específic de la Gerència de l'HUSE.
- Publicar i fer accions de difusió del Protocol d'Assetjament.
- Realitzar una campanya de sensibilització sobre l'assetjament.
- Disposar d'un acompanyament integral a les persones víctimes d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual.

EIX 6 CULTURA D'IGUALTAT I MESURES ORGANITZATIVES

Objectius

- Promoure l'ús d'una comunicació no sexista.
- Promoure els recursos per a la igualtat entre dones i homes de què disposem.
- Crear un sistema d'indicadors que ens permeti obtenir una visió objectiva i no esbiaixada de la situació quant a Igualtat i Equitat amb relació al gènere.

Mesures

- Anàlisi de la imatge institucional i de la comunicació interna i externa amb relació a la inclusió i al respecte a la diversitat.
- Difusió de la "Guia per a la Comunicació no Sexista" del Govern de les Illes Balears.
- Visibilització de la feina, dels documents i dels protocols fets per la Comissió d'Igualtat a la Web i a la intranet.
- Dur a terme una campanya de comunicació per la promoció de la Cultura d'Igualtat.