



PLA D'IGUALTAT

2021-2024

Període d'observació 2017-2020



Laboratori de
Referència
de Catalunya

Carta de compromís i dedicació

Mitjançant el present escrit i en virtut del que es disposa en l'article 5 del Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball, LABORATORI DE REFERÈNCIA DE CATALUNYA, en endavant LRC, amb N.I.F. A59954487 i domicili social Carrer Selva nº 10 08820 El Prat de Llobregat(Barcelona) CNAE 869-Altres activitats sanitàries, Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris d'anàlisis clíniques de Catalunya (codi de conveni núm. 79000815011994 promou la negociació del seu pla d'igualtat i diagnòstic previ i exposa:

- Que Glòria Molins, ostenta legitimació per part de l'LRC per a negociar el pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ.
- Que l'àmbit de negociació del pla d'igualtat i el seu diagnòstic previ és l'empresa, que compta amb varis de treball, situat/s a Catalunya amb 168 persones treballadores i compta amb Representació Legal dels Treballadors.
- Que les matèries objecte de negociació de conformitat amb l'article 46.2 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i el citat Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, seran almenys: 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, Retribucions, Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere, Violència de gènere, llenguatge i comunicació no sexista.
- Que l'empresa assenyala com a domicili a l'efecte de comunicacions la mateixa de raó social i com a persona de contacte a Glòria Molins, gmolinsp@lrc.cat . I per deixar-ne constància als efectes oportuns signatura la present.

Pere Vallribera Rodríguez

Gerent

Índex

1.	Presentació de l'organització	5
2.	Responsabilitat social corporativa	8
3.	Marc Legal	8
4.	Què és i com interpretarem el Pla d'Igualtat	12
4.1.	Àmbit temporal	14
4.2.	Àmbit personal	14
5.	Motius per implantar el Pla d'Igualtat	14
6.	Diagnosi	16
6.1.	Condicions laborals	16
6.1.1.	Plantilla	16
6.1.2.	Distribució de la plantilla per edat	18
6.1.3.	Distribució de la plantilla segons jornada habitual	19
6.1.4.	Distribució de la plantilla per antiguitat	20
6.1.5.	Distribució de la plantilla per categoria professional	21
6.1.6.	Distribució de plantilla per centre i àrea professional	23
6.1.7.	Accés a l'LRC i promoció interna	24
6.1.8.	Formació interna	28
6.1.9.	Retribució	29
6.1.10.	Salut Laboral	30
6.2.	Polítiques aplicades als la gestió de persones	32
6.2.1.	Transparència	32
6.2.2.	Política salarial	33
6.2.3.	Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual , per raó de gènere o mobbing	33
7.	Pla d'acció	34
7.1.	Anàlisi DAFO	34
7.2.	Objectius	38
7.3.	Pla d'acció	38
7.4.	Possibles accions a consolidar al llarg dels propers anys	39
7.5.	Calendari	41
7.6.	Difusió	42
8.	Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat	42

8.1.	Comissió Negociadora d'Igualtat	43
9.	Enquesta i resultats	43
9.1.	Valoració de resultats.....	45
9.2.	Conclusions dels resultats obtinguts.....	50
10.	Annexos.....	51
	Annex 1 Protocol d'actuació davant l'assetjament a la feina	51
	Annex 2 Model de l'enquesta facilitada al personal de LRC (Any 2017).....	71

1. Presentació de l'organització

Una nova iniciativa

Com a resultat de la modernització i adequació al futur dels laboratoris clínics al nostre país, l'any 1992 el PSMar (Parc de Salut Mar) i el Consorci de Salut i Social de Catalunya (CSC) van acordar la constitució de l'empresa **Laboratori de Referència de Catalunya, SA** amb la voluntat de modernitzar aquests serveis en els respectius hospitals, ampliar la presència en el sector i aconseguir una posició referent en el procés de transformació que s'estava iniciant. Aquesta decisió girava entorn a la incorporació dels avenços de les noves tecnologies, l'impuls del desenvolupament de les tècniques diagnòstiques, l'aprofundiment en la qualitat, la dinamització de la formació del personal, l'oferta d'un servei integral i la millora dels nivells de productivitat. Assoleix plenament la seva idea inicial amb la posada en marxa del nou laboratori a les instal·lacions del Prat de Llobregat.

Un projecte que amplia el seu horitzó

La forma de concebre l'assistència sanitària està experimentant importants canvis, propiciats per una sèrie de conjuntures (eficiència, qualitat, seguretat del pacient, avenços tecnològics i inclús sostenibilitat de recursos) que repercutiran directament en una millora en l'atenció als pacients i que obren un nou horitzó en l'assistència sanitària, transformant l'actual model d'atenció sanitària.

En aquest context i fruit d'una aliança estratègica entre l'LRC, Imatge Mèdica Intercentres (IMI) i els nostres socis, s'inicia la creació d'una nova xarxa pública de serveis diagnòstics integrats, que buscarà sumar sinergies, per oferir els nostres serveis de manera conjunta amb les àrees de diagnòstic per la imatge i medicina nuclear i anatomia patològica.

Resultat de l'ampliació del nostre horitzó, l'LRC està dissenyant una nova etapa, pel període comprés entre 2021 i 2024, amb una visió més integradora i coordinada en el suport diagnòstic als centres del sistema sanitari i als seus professionals, que impacti en la qualitat de vida dels pacients.

En aquest projecte convergiran l'evolució d'àrees de coneixement conjuntes (com la Biologia Molecular, la Immunologia, la Genètica, l'Hematologia, etc.) amb un desenvolupament tecnològic avançat en els àmbits dels diagnòstic per la imatge, la medicina nuclear, l'anatomia patològica i les anàlisis clíniques. Aquest model requereix la implementació integrada dels sistemes d'informació, juntament amb el desplegament de la intel·ligència artificial en tots aquests processos diagnòstics, una fita que serà transcendental.

Estem convençuts, que l'abordatge integral del diagnòstic del pacient facilitarà i agilitzarà la presa de decisions dels professionals del sector, en les seves decisions, beneficiant al sistema de salut en el seu conjunt. Amb aquest afany, ens constituïrem en una veritable xarxa de serveis diagnòstics d'excel·lència.

Missió

Oferir un servei d'anàlisis clíniques per donar suport als professionals del sector salut en les decisions clíniques, diagnòstiques i terapèutiques, amb un alt compromís amb la qualitat i la formació, i posant a disposició dels usuaris un servei d'informació i gestió de laboratoris, amb els nivells de qualitat tècnica que marquen els referents internacionals, tot dins d'un marc de sostenibilitat i d'innovació permanent com a eina de millora contínua.

Visió

Ser un laboratori que es consideri un model de gestió a seguir, amb una àmplia implicació dels estàndards de Qualitat més exigents i implicat en la planificació de programes docents per als nostres professionals. Establir sinergies amb les direccions clíniques dels centres sanitaris participant activament en la funció assistencial. Apostar per la innovació com a eina de millora permanent que ha de permetre optimitzar els processos tant de diagnòstic com de tractament.

Valors

- **Vocació de servei.** Els nostres objectius i accions estratègiques es fonamenten en la nostra voluntat de donar el millor de nosaltres mateixos.
- **Eficiència.** Aprofitar correctament tant el temps com els recursos existents.
- **Treball en equip.** Entendre el treball en equip com un concepte essencial per a la supervivència de l'organització dins d'un marc institucional consolidat.
- **Transparència.** Promoure una comunicació oberta i recíproca que fomenti la transparència.
- **Ètica professional.** Aplicació dels principis ètics i responsabilitat corporativa en totes les nostres accions i com a base en les nostres relacions.
- **Inquietud per la recerca i la innovació.** Estar al dia de l'aplicació de noves eines i tecnologies com a via per a la millora contínua de l'organització.
- **Sostenibilitat ambiental.** Reduir el consum dels recursos naturals i controlar l'impacte de la nostra activitat en el medi ambient.

Formació i recerca

Per afrontar els reptes de futur, el Laboratori de Referència de Catalunya posa a l'abast de la seva plantilla diferents **accions formatives**, com ara jornades científiques, formació específica en el diagnòstic clínic o noves tècniques aplicables als seus llocs de treball. Així mateix, dissenya un **pla de formació específic** per a cada professional que s'incorpora al Laboratori per tal de donar-li suport en el desenvolupament del seu lloc de treball. L'LRC manté una estreta col·laboració amb els centres d'educació, escoles de formació de grau superior i universitats, i ofereix **pràctiques** als seus alumnes. Paral·lelament, els seus professionals participen en **projectes de recerca** i presenten **publicacions, comunicacions i pòsters** als diferents congressos nacionals i internacionals.



2. Responsabilitat social corporativa

Durant l'any 2018 es va realitzar la Responsabilitat Social Corporativa aplicada als deu principis de la gestió mediambiental del Pacte Mundial de les Nacions Unides. Aquestes mesures, entre d'altres, recullen també la importància de la igualtat en tots els àmbits dins l'empresa, entre les quals destaquem les mesures aplicades a la Igualtat efectiva entre dones i homes dins de LRC.

Des de l'any 2018, estem adherits a la Xarxa Espanyola del Pacte Mundial, la iniciativa més important de la Responsabilitat Social Corporativa a escala mundial. Tanmateix, s'ha elaborat i analitzat una enquesta per determinar i conèixer com és la igualtat a l'LRC i si les mesures emprades són les correctes, així com la formació en matèria d'assetjament sexual i creació d'una Comissió Permanent d'Igualtat.

Dins d'aquest document de Responsabilitat Social Corporativa, vam definir el pla d'acció contra l'assetjament sexual o mobbing, així com resolució del conflicte d'una manera breu, clara i concisa.

El document de Responsabilitat Social Corporativa es pot trobar al web del Pacte Mundial de les Nacions Unides en versió descarregable.

3. Marc legal

La igualtat entre dones i homes és un dels principis fonamentals del dret comunitari. Els objectius de la Unió Europea en matèria d'igualtat són, d'una banda, garantir la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes i, de l'altra, lluitar contra qualsevol mena de discriminació basada en el gènere.

Unió Europea

- Conclusions del Consell de 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per a la Igualtat de Gènere.
- Tractat de Funcionament de la Unió Europea i Carta dels Drets Fonamentals de la Unió Europea. DOUE 30/03/2010.



- 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, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut en el treball de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum recentment o en període de lactància.
- Directiva 97/81/CE del Consell, relativa a l'Acord marc sobre el treball a temps parcial, que té per objecte fer compatibles la vida familiar i la vida laboral.
- Directiva 2000/78/CE del Consell, relativa a l'establiment d'un marc general per a la igualtat de tracte en el treball i l'ocupació.
- Directiva 2004/113/CE del Consell, de 13 de desembre de 2004, que implanta el principi d'igualtat de tracte entre dones i homes en l'accés i l'aprovisionament de béns i serveis.
- Directiva 2006/54/CE del Parlament Europeu i del Consell, de 5 de juliol de 2006, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de treball i ocupació.
- Directiva 2010/18/UE del Consell, de 8 de març de 2010, relativa a l'aplicació de l'acord marc revisat sobre el permís parental.
- Directiva 2010/41/UE del Parlament Europeu i del Consell, de 7 de juliol de 2010, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones que exerceixen una activitat autònoma.
- Estratègia per a la Igualtat entre Dones i Homes 2010-2015. Comissió Europea, 2010 (COM(2010)0491).
- Carta Europea de la Dona (COM/2010/0078 final).
- Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02).
- Recull normatiu de la Unió Europea sobre igualtat de gènere.
- Cercador normatiu de la Unió Europea.
- Diari oficial de la Unió Europea.

Dret Internacional

- Declaració Universal de Drets Humans, preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals, articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere. Organització Internacional del Treball, 2008 [Segona edició].
- Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones. Organització Internacional del Treball, 1951.
- Conveni C111 sobre la discriminació en l'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.
- Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics, articles 3 i 26. Organització de les Nacions Unides.
- Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals, articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW), article 3. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993.

Normativa Estatal

- Constitució Espanyola.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 9/2009, de 6 d'octubre, d'ampliació de la durada del permís de paternitat en els casos de naixement, adopció o acollida.
- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei 40/2007, de 4 de desembre, de mesures en matèria de Seguretat Social.
- 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 el treball i l'ocupació.
- Reial decret legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei 39/1999, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- Reial decret legislatiu 4/2000, de 23 de juny, pel qual s'aprova el text refós de la Llei sobre Seguretat Social dels funcionaris civils de l'Estat.
- Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- Reial Decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial Decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Normativa Catalana

- Estatut d'autonomia de Catalunya.
- Les dones a l'Estatut.
- Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- LLEI 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no-discriminació.
- DOGC 31 de desembre de 2020, núm. 8307.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgènere i intersexuals i per a erradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.
- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.
- Protocol de protecció de víctimes de tràfic d'éssers humans a Catalunya.

4. Què és i com interpretarem el Pla d'Igualtat

És un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar una diagnosi de la situació, tendents a assolir en l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i eliminar la discriminació per raó de gènere. Un Pla d'igualtat és una estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, article 46.1.

El compromís de l'equip directiu i de la representació de les persones treballadores són essencials per poder començar a elaborar el Pla d'Igualtat i per executar-lo amb els recursos humans i econòmics necessaris. Per garantir i entendre les mesures del

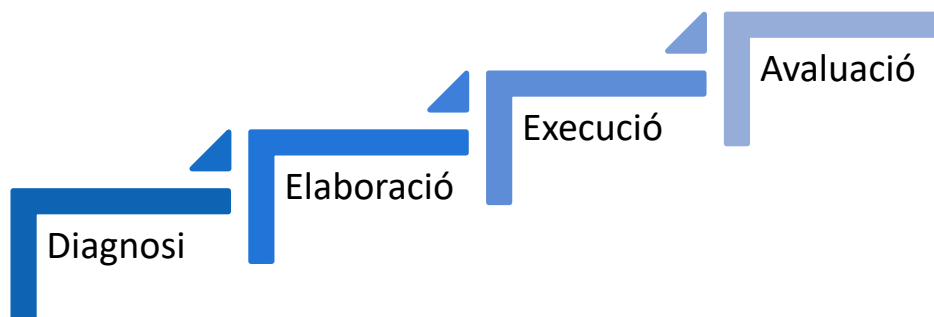
present pla d'igualtat efectuarem un procediment d'actuació específic per afavorir l'enteniment i comprensió, dividit en quatre fases: Diagnosi, Elaboració del Pla d'Igualtat, Consolidació del Pla d'Igualtat, Avaluació, en una periodificació cada quatre anys i revisable.

Diagnosi. Assumir i realitzar el qüestionari per part de direcció i representació legal dels grups de treball. Establert el qüestionari, s'ha d'omplir per part del personal amb una sèrie de dades quantitatives i qualitatives que afavoreixin la interpretació. Es realitzarà una interpretació quantitativa dels resultats obtinguts en la mostra i ens focalitzarem no només en les mesures que emprem sinó en aquelles que necessitin un reforç addicional per dur-les a terme amb total èxit.

Elaboració Pla d'Igualtat. En aquest apartat es valoraran, a partir dels resultats obtinguts, uns objectius a complir amb unes mesures establertes conjuntament amb el Comitè d'empresa. També hi participarà el Comitè permanent d'Igualtat, conformat de manera paritària entre empresa i representació de treballadores i treballadors.

Consolidació del Pla d'Igualtat. Execució de les accions previstes, comunicació a totes les parts de l'empresa la consecució d'objectius i seguiment i control de la seva implantació.

Avaluació. Analitzar els resultats obtinguts i proposar recomanacions de millora a l'empresa.



4.1. Àmbit temporal

El vigent Pla d'Igualtat tindrà una vigència de quatre anys (2021-2024), l'inici del qual serà en el moment que la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat així ho acordi. El sistema d'avaluació i seguiment de les accions es realitzarà per les parts signants al llarg de la durada d'aquest.

4.2. Àmbit personal

L'àmbit d'aplicació afecta la totalitat de les persones dels centres de treball on l'LRC presta serveis, amb l'objectiu de donar veu a totes les persones de l'equip de laboratori.

5. Motius per implantar el Pla d'Igualtat

La Direcció de l'LRC ha decidit posar en marxa un Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes, amb el que es pretén:

- **Igualtat de tracte** i d'oportunitats entre les persones sense discriminació de gènere.
- **Atraure, contractar i retenir talent:** tal com corroboren diversos estudis, tota mesura laboral que fomenti la igualtat, la diversitat i la flexibilitat esdevé un valor afegit clau per atraure i retenir talent. La maximització de la motivació i la fidelitat de les persones qualificades a l'empresa augmenta considerablement quan una persona se sent valorada per les seves capacitats i coneixements de forma objectiva i independentment del gènere; i quan sent que forma part del sistema de promoció interna.
- **Incrementar el compromís:** la implantació de mesures d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'empresa facilita les condicions en què es desenvolupa el treball, tant per a les dones com per als homes, i evita l'abandonament del lloc de treball. Un estudi publicat recentment per la Cambra de Comerç de Barcelona constata que, en l'any 2006, 32.595 dones amb formació superior van abandonar prematurament la seva professió. Les principals causes d'aquests tipus d'abandonament són l'organització del temps de treball i la poca corresponsabilitat familiar. Unes condicions de treball que siguin respectuoses amb les necessitats i responsabilitats que tenim totes les persones augmenten el compromís vers el treball i l'empresa.



Segons la Comissió Europea, les baixes per estrès, costen anualment als països de la UE 20.000 milions d'euros a causa de les despeses sanitàries, l'absentisme i el descens de la productivitat que ocasionen.

- **Millorar la qualitat:** avui dia, el concepte de qualitat es relaciona amb la qualitat dels productes o serveis, així com amb la qualitat de les condicions laborals. Són les persones qui, amb la seva tasca diària, desenvolupen, mantenen i milloren els processos de qualitat. La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és imprescindible en la gestió de recursos humans per què propicia les condicions i les relacions laborals idònies per aconseguir la implicació de les persones en la cultura de la qualitat en les organitzacions.
- **Millorar la productivitat:** la productivitat de les persones treballadores depèn de múltiples variables, entre les quals hi ha les relacionades amb la qualitat de vida, l'esforç i la dedicació a l'empresa. Una persona que treballa a gust en un ambient no discriminatori, amb la possibilitat de compaginar la seva vida personal i laboral, treballarà més i millor.
- **Millorar la imatge de l'empresa en el mercat:** la imatge de l'empresa és fruit de les percepcions que en té el seu entorn. El comportament de l'empresa i la seva capacitat per generar valor faran que aquestes percepcions siguin més o menys positives. Tanmateix, també és imprescindible un reconeixement intern, ja que la percepció interna positiva i la implicació del personal augmenten la confiança de l'entorn amb l'empresa i reforcen el seu posicionament i la seva diferenciació.
- **Millorar les polítiques de conciliació de la vida personal i laboral.** La conciliació aporta beneficis simultàniament a l'empresa i a les persones. Els beneficis per a l'empresa són: major grau de compromís en el desenvolupament i la productivitat de la companyia, reducció de l'estrès de les persones empleades i menys baixes laborals, reducció de costos derivats de la rotació i baixes laborals del personal, millora de la imatge pública enfront dels clients, reforç de la capacitat de l'empresa per retenir i atraure talent dels i de les millors professionals, major facilitat per als processos de millora contínua, reducció de costos de control de les persones, direcció per objectius i confiança mútua, millora de la cultura de l'empresa (missió, visió, valors). Els beneficis per a la persona són: millora de l'autoestima i de la motivació, reducció de costos personals i familiars, reducció d'estrès, major satisfacció interna per la conciliació

de la vida laboral i personal, treball en un entorn més còmode i compromès, menor sensació de culpabilitat per falta de temps per atendre els plans personals, increment de l'ocupabilitat i millor desenvolupament en la trajectòria professional a la mateixa empresa i millora de la gestió del temps laboral, personal i familiar.

La gestió de la igualtat d'oportunitats propicia les condicions i relacions laborals idònies per aconseguir la implicació de les persones treballadores en la cultura de la qualitat de l'LRC.

- **Complir la legislació:** totes les empreses, amb independència que estiguin obligades o no a elaborar un Pla d'Igualtat, han d'adoptar mesures adreçades a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures que s'hauran de negociar i, si s'escau, acordar amb els/les representants de les treballadores i treballadors de la forma que es determini en la legislació laboral. (Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes).

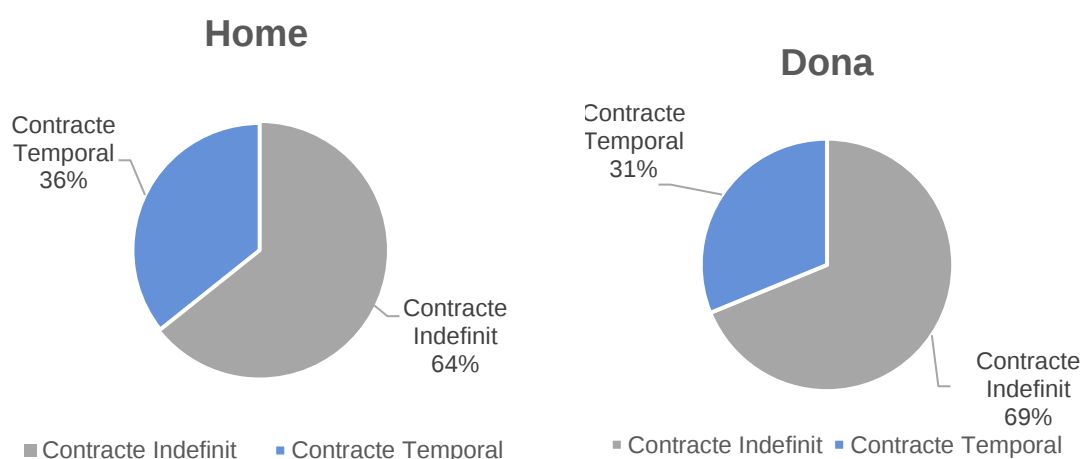
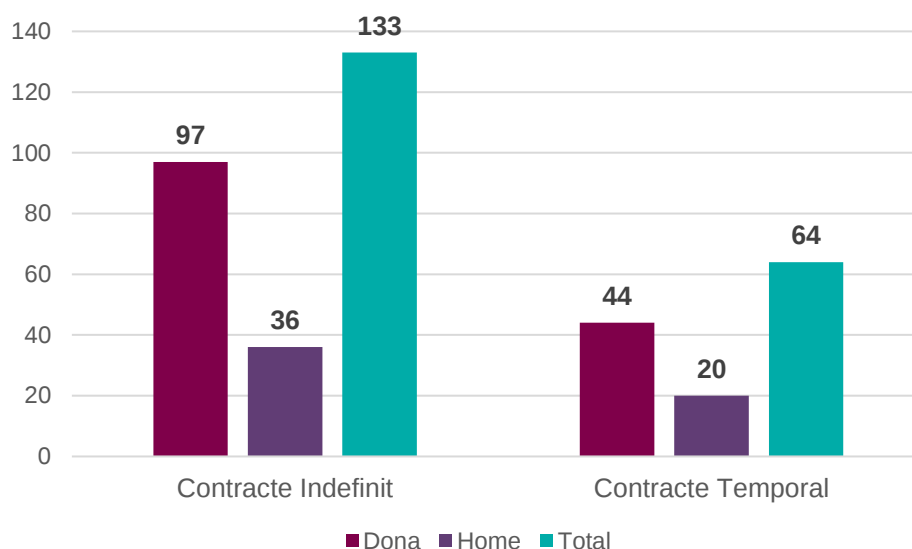
6. Diagnosi

S'ha realitzat la diagnosi tenint en compte un qüestionari realitzat al 2017 i estudiat al llarg dels darrers anys. **Pel 2022 es realitzarà l'enviament d'un nou qüestionari i s'actualitzarà el Pla d'Igualtat amb la ferma intenció de situar-nos en tot moment alineats amb els objectius de les persones de l'LRC.** Desitgem en tot moment que la participació sigui màxima per donar la màxima visibilitat a la situació de l'LRC en matèria d'igualtat, corresponsabilitat i conciliació laboral, familiar i temps d'oci.

6.1. Condicions laborals

6.1.1. Plantilla

Gènere	Contracte indefinit	% Indefinit per gènere	Contracte temporal	% temporal per gènere	Total plantilla	Total %
Femení	97	72,93%	44	68,75%	141	71,57%
Masculí	36	27,07%	20	31,25%	56	28,43%
Total	133	100,00%	64	100,00%	197	100,00%



Els gràfics mostren la distribució de dones i homes al Laboratori de Referència de Catalunya, així com el tipus de contracte que tenen durant el període d'observació per dur a terme el present Pla d'Igualtat. Comparant ambdós gèneres, la majoria de professionals són dones, ocupant un 71,57% del total de la plantilla de professionals. Dels 133 contractes indefinits que actualment consten com a plantilla fixa de l'LRC, el 73% són dones.

Hem de destacar la importància de les dones a la resta del sector sanitari català. Segons les dades de la Generalitat de Catalunya elaborades en el document *Les Dones a Catalunya 2018, Dades elaborades per l'Observatori de la Igualtat de Gènere*, el 13,80% de totes les dones que treballen a Catalunya, ho fan en el sector sanitari; mentre que el percentatge d'homes es redueix a un 3,20%. En aquest sentit, en les àrees de sanitat i

investigació, les dones constitueixen un nucli fonamental en el sector, doncs, darrere del sector de comerç, la sanitat és la que més dona ocupació a les dones.

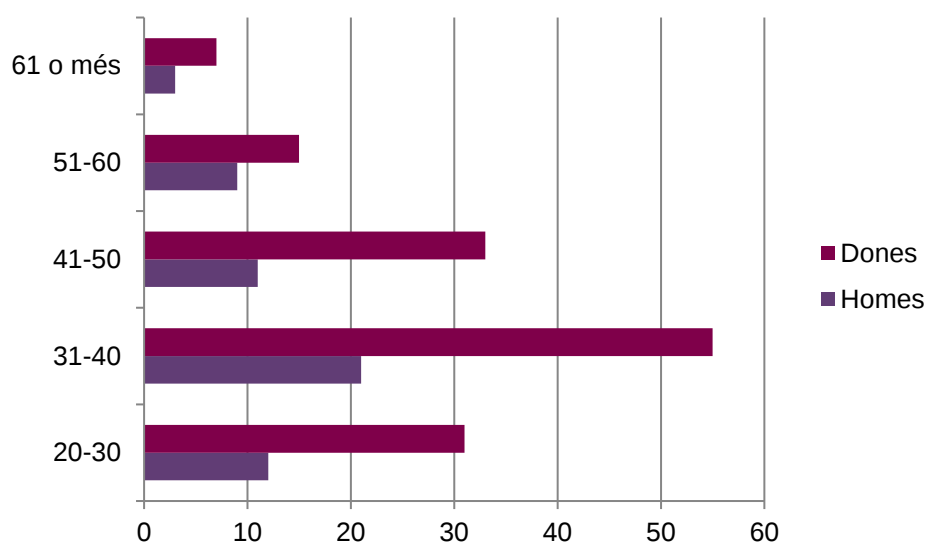
Representació legal dels treballadors (RLT)

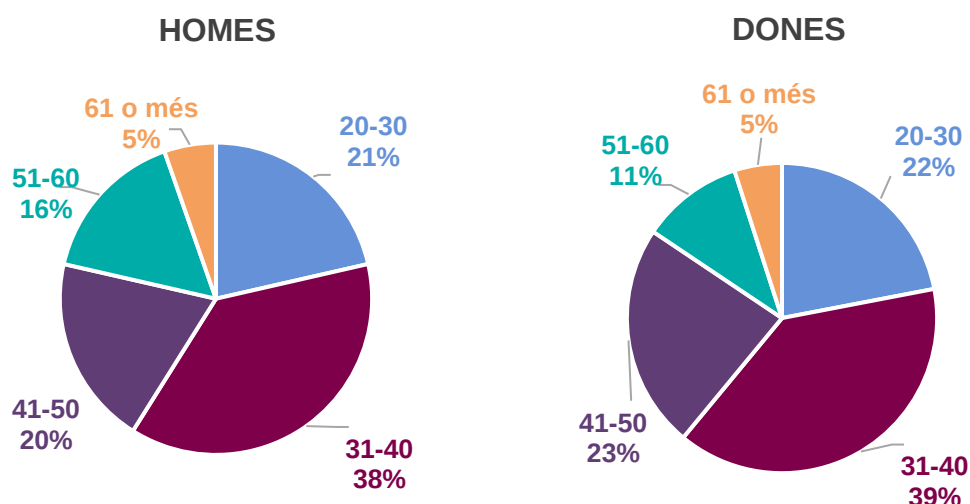
El comitè d'empresa i representació legal de les treballadores i treballadors és paritari, de 9 membres que hi ha, 6 són dones i 3 són homes. Hi ha plena llibertat de sindicació i en tot moment tenen plens poders per acomplir les tasques oportunes en matèria sindical per afavorir les millors condicions laborals de la plantilla.

Representants	Dona	Home	Afiliació	Sindicat
Representant 1	0	1	1	CCOO
Representant 2	0	1	1	UGT
Representant 3	0	1	0	CCOO
Representant 4	1	0	1	CCOO
Representant 5	1	0	1	CCOO
Representant 6	1	0	1	UGT
Representant 7	1	0	0	UGT
Representant 8	1	0	1	CCOO
Representant 9	1	0	1	UGT
TOTAL	6	3	7	

6.1.2. Distribució de la plantilla per edat

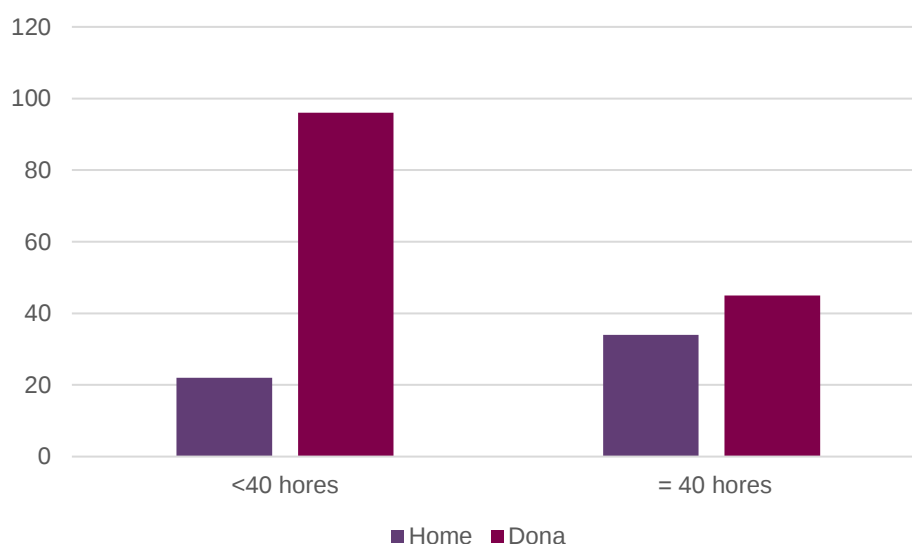
Edat	Homes	Dones
20-30	12	31
31-40	21	55
41-50	11	33
51-60	9	15
61 o més	3	7





6.1.3. Distribució de la plantilla segons jornada habitual

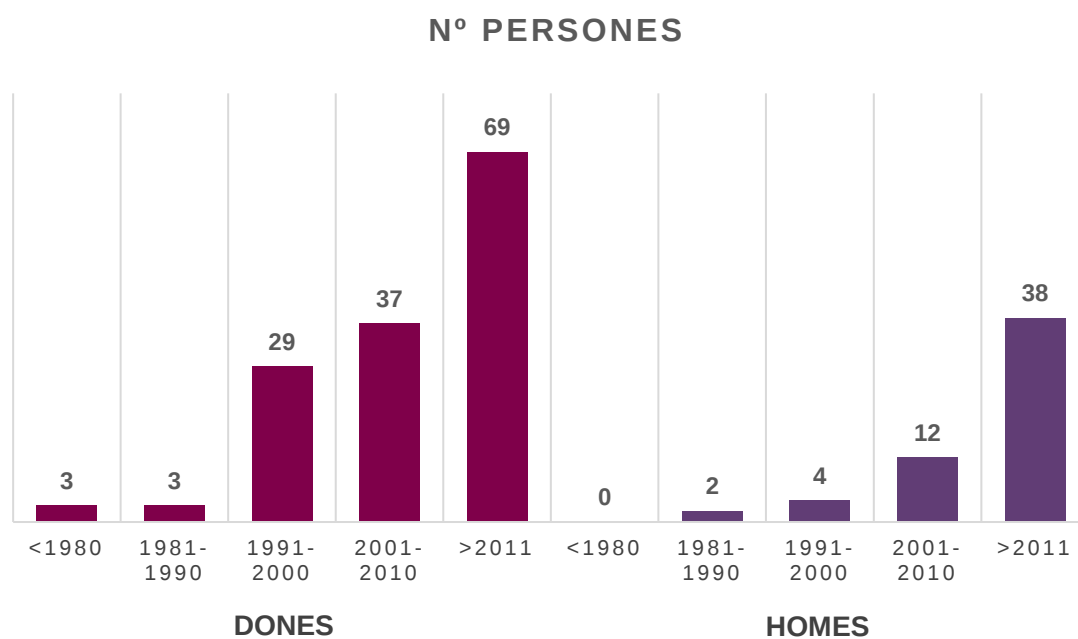
Gènere	Jornada	
	<J. Completa	= J. Parcial
Masculí	22	34
Femení	96	45
Total	118	79



Proporcionalment, el 68% de les dones de l'LRC tenen una jornada setmanal de treball inferior a la jornada completa mentre que, per la mateixa situació, els homes es troben en un percentatge de 39,28%. Aquesta situació és deguda a que la corresponsabilitat en la cura del menor no és del tot equitativa entre dones i homes.

6.1.4. Distribució de la plantilla per antiguitat

Gènere	Data d'inici primer contracte	Anys Antiguitat	Nº persones
Femení	<1980	<37	3
	1981-1990	37 a 27	3
	1991-2000	26 a 17	29
	2001-2010	16 a 7	37
	>2011	>7	69
Masculí	<1980	<37	0
	1981-1990	37 a 27	2
	1991-2000	26 a 17	4
	2001-2010	16 a 7	12
	>2011	>7	38
Total			197



En els últims anys el nombre de persones treballadores del laboratori ha augmentat significativament, així com el nombre de contractes indefinits que han ajudat a un clima laboral d'estabilitat.

6.1.5. Distribució de la plantilla per categoria professional

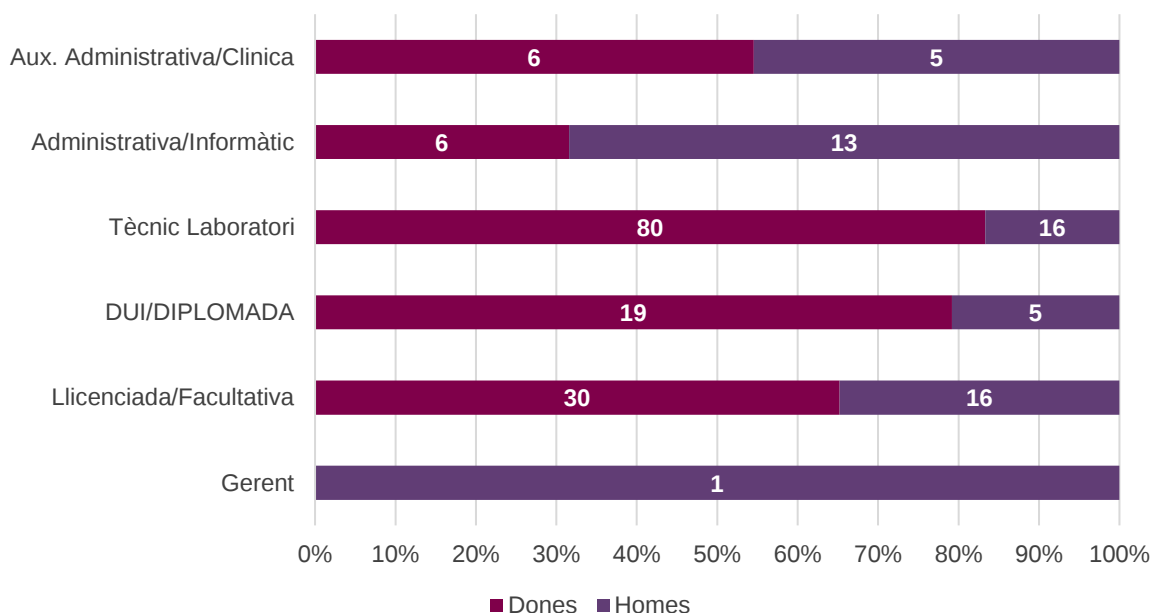
DONES	Tipus contracte	Categoria Professional	Nº persones	% total Categoria
	Temporal	Llicenciada/Facultativa	11	36,67%
		DUI/Diplomada	8	42,11%
		TEL	23	28,75%
		Administrativa	0	0,00%
		Aux. Administrativa/Clínica	2	33,33%
	TOTAL			44
	Indefinit	Llicenciada/Facultativa	19	63,33%
		DUI/Diplomada	11	57,89%
		TEL	57	71,25%
		Administrativa	6	100,00%
		Aux. Administrativa/Clínica	4	66,67%
	TOTAL			97

HOMES	Tipus contracte	Categoria Professional	Nº persones	% total Categoria
	Temporal	Llicenciat/Facultatiu	6	37,50%
		DUI/Diplomat	2	40,00%
		Tècnic Laboratori	10	38,46%
		Administratiu/Informàtic	0	0,00%
		Aux. Administratiu/Clínica	2	40,00%
	TOTAL			20
	Indefinit	Gerent	1	100,00%
		Llicenciat/Facultatiu	10	62,50%
		DUI/Diplomat	3	60,00%
		Tècnic Laboratori	6	61,54%
		Administratiu/Informàtic	13	100,00%*
		Aux. Administratiu/Clínica	3	60,00%
	TOTAL			36

- Dades fins l'any 2018, en l'actualitat hi ha una plaça d'Informàtica coberta per una dona

Categoria Professional	Nº persones	Dones	Homes	% Dones	% Homes
Gerent	1	0	1	0%	100%
Llicenciada/Facultativa	46	30	16	65,22%	34,78%
DUI/Diplomada	24	19	5	41,30%	20,83%
Tècnic Laboratori	106	80	16	75,47%	15,09%
Administrativa/Informàtica	19	6	13	31,58%	68,42%
Aux. Administrativa/Clínica	11	6	5	54,55%	45,45%
TOTAL	207	141	56		

Nombre de professionals a l' LRC

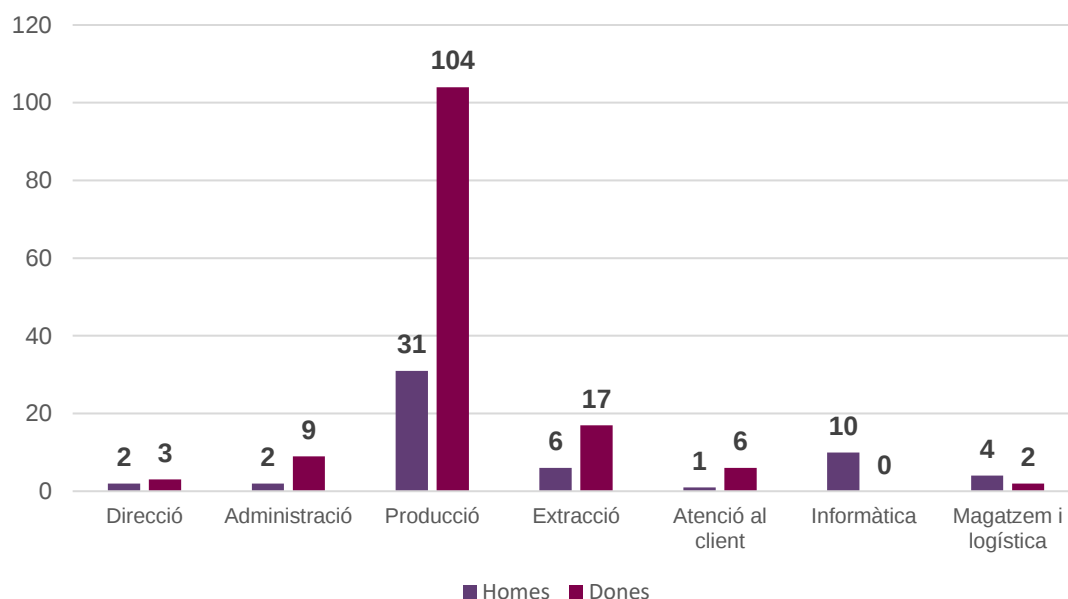


En el gràfic es reflecteixen les categories professionals desglossades per gènere, el nucli del personal LRC són els tècnics de Laboratori i Facultatius, corresponent a les àrees de producció del laboratori.

6.1.6. Distribució de plantilla per centre i àrea professional

Centre	Departament	Homes	Dones
MAS BLAU	Producció	14	58
	Atenció al client	0	3
	Administració	2	9
	Informàtica	10	0
	Magatzem i logística	4	2
	Direcció	2	3
H. MAR	Producció	7	24
	Atenció al client	1	2
	Extraccions	5	12
H. ESPERANÇA	Producció	1	1
	Atenció al client	1	3
	Extraccions	0	1
CALELLA	Producció	2	7
SANT CELONI	Producció	1	7
MATARÓ	Producció	0	1
REUS	Producció	3	6
TERRES DE L'EBRE	Producció	1	0
BLANES	Producció	2	0
FÒRUM	Extraccions	0	2
Total		56	141

DISTRIBUCIÓ DE PLANTILLA PER CATEGORIES CENTRE MAS BLAU



Per Direcció entenem tot el personal directiu de l'empresa, que en el cas de Mas Blau, consta de 3 dones i 2 homes, encarregats de: Gerència, Direcció de Gestió de Persones, Direcció TIC, Direcció Clínica i Direcció Tècnica. En l'àrea assistencial la majoria de persones treballadores són dones, recordem que en el sector sanitari a Catalunya predominen les dones.

6.1.7. Accés a l'LRC i promoció interna

El model de contractació emprat pel Laboratori de Referència de Catalunya és el de promoció interna i, de no cobrir-se, es recorre a la contractació externa.

Comptem amb dos sistemes de contractació o promoció, la contractació de personal estable, en el qual es consideren una sèrie de puntuacions en un rang numèric per als candidats, i, d'altra banda, la contractació eventual de personal a l'LRC on la candidatura es basa en l'experiència, formació, CV i entrevista personal amb el candidat o candidata.

Com a contractació eventual entenem aquells empleats de la Borsa d'Ocupació que sol·liciten una vacant de l'LRC per a un lloc de treball determinat. Abordem des de llocs de treball més comuns com el de tècnic/a de laboratori, fins a llocs de treball de facultatius/ves amb les seves respectives especialitats, DUI-Infermeres o personal informàtic, de magatzem o administració. En aquest tipus de processos posem l'oferta en portals d'ocupació, realitzem un cribratge curricular i realitzem entrevistes amb els candidats pre-seleccionats. Durant l'entrevista valorem l'experiència, la formació i les aptituds com el treball en equip, valor compartit a l'empresa.

Els criteris que es tenen en compte en promoció interna són qualificats objectivament, es distingeixen sobre 100 punts: 40 punts és la nota màxima en un examen teòric amb una sèrie de preguntes tipus test d'acord amb la seva formació i exigibilitat del lloc de treball; 40 punts on es valora el CV (adequació al lloc de treball) així com experiència prèvia en l'empresa o en altres institucions sanitàries; els 20 punts restants formen part de l'avaluació o entrevista amb la directora de Gestió de Persones i el/la responsable de l'àrea.

Generalment, les ofertes de treball es puntuen sobre 100 punts, tot i que alguns centres fora de l'àmbit de Mas Blau sí que, sobretot, s'observen els mèrits del candidat/a amb caràcter objectiu. Definim el terme mèrits com les experiències prèvies que ha tingut el/la professional abans d'arribar a l'LRC o bé el mateix personal ha demostrat els seus coneixements i aptituds al lloc de treball que ha realitzat.

Alguns CV ens arriben per correu electrònic, rebent la següent resposta per part de l'LRC:

La present és per fer-vos saber que acusem rebuda del vostre currículum.

LABORATORI DE REFERÈNCIA DE CATALUNYA, SA és el Responsable del tractament de les dades personals de l'Interessat i l'informa que aquestes dades seran tractades de conformitat amb el que es disposa en les normatives vigents en protecció de dades personals, el Reglament (UE) 2016/679, del Parlament Europeu i del Consell, de 27 d'abril de 2016, relatiu a la protecció de les persones físiques pel que fa al tractament de dades personals i a la lliure circulació d'aquestes dades (RGPD) i la Llei Orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de Protecció de Dades personals i garantia dels drets digitals (LOPD), i en conseqüència se li facilita la següent informació del tractament:

Fi del tractament: fer partícip a l'Interessat en els processos de selecció de personal, duent a terme una anàlisi del perfil del sol·licitant amb l'objectiu de seleccionar al millor candidat per al lloc vacant del Responsable.

Criteris de conservació de les dades: es conservaran durant un termini màxim d'un any, transcorregut el qual es procedirà a la supressió de les dades garantint-li un total respecte a la confidencialitat tant en el tractament com en la seva posterior destrucció. En aquest sentit, transcorregut el citat termini, i si desitja continuar participant en els processos de selecció del Responsable, li preguem que ens remeti novament el seu currículum.

Actualització de les dades: en cas de produir-se alguna modificació en les seves dades, li preguem ens ho comuniqui per escrit al més aviat possible, a fi de mantenir les seves dades degudament actualitzades.

Comunicació de les dades: no es comunicaran les dades a tercers, excepte obligació legal.

Drets que assisteixen a l'Interessat

- Dret a retirar el consentiment a qualsevol moment.
- Dret d'accés, rectificació, portabilitat i supressió de les seves dades i a la limitació o oposició al seu tractament.
- Dret a presentar una reclamació davant l'Autoritat de control (www.agpd.es) si considera que el tractament no s'ajusta a la normativa vigent.

Dades de contacte per exercir els seus drets:

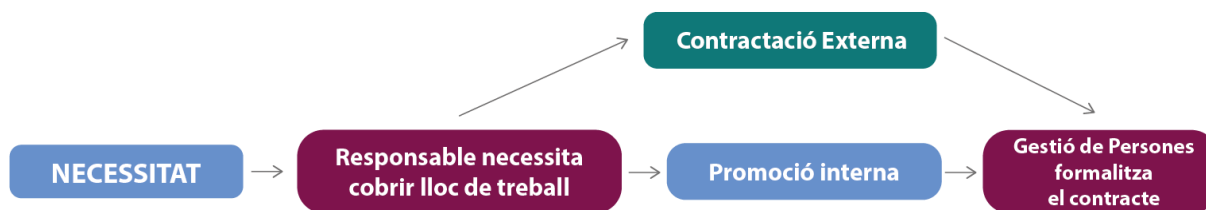
LABORATORI DE REFERÈNCIA DE CATALUNYA, SA

C/ Selva, 10. EDIF. INBLAU "A" 08820 EL PRAT DE LLOBREGAT

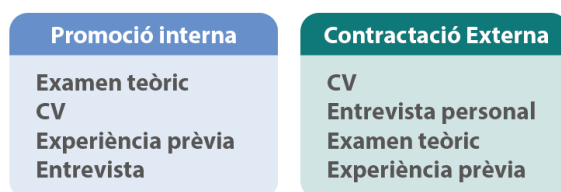
Correu electrònic: protecciodades@lrc.cat

Les ofertes de treball es posen a disposició del personal de l'LRC i del personal extern al web de l'LRC a l'apartat "Treballa amb nosaltres", on es fixen les necessitats a cobrir, requisits per formalitzar la sol·licitud per presentar-se com a candidats, coneixements que cal tenir assolits per dur-ho a terme i accedir a la plaça vacant, característiques del lloc de treball (centre, jornada, retribució).

El circuit per poder cobrir una plaça és el següent:



Es valora:



	Punts màxims	Concepte
100 PUNTS	15 punts	Formació complementària
	15 punts	Experiència professional
	20 punts	Entrevista competencial
	50 punts	Prova pràctica/teòrica si s'escau

Convocatòria per la selecció d'un facultatiu/ua pel Servei de Microbiologia

Vigència de l'oferta: Fins al 30 de novembre de 2021
Codi de la convocatòria: 20/2021
Centre de treball: Laboratori de Mas Blau i Hospital del Mar
Localitat: El Prat de Llobregat, Barcelona

1. Requisits:

- Títol de grau en Medicina, Farmàcia, Microbiologia, Biologia, Bioquímica, Microbiologia o Biomedicina.
- Grau especialista en microbiologia i parasitologia.
- No superar l'edat reglamentària de jubilació en la data de publicació de la convocatòria.
- No haver estat separat del servei de l'Administració Pública per cap expedient disciplinari, ni tenir antecedents penals per delictes que inhabilitin l'exercici de les funcions públiques.
- Posseir la capacitat funcional per l'acompliment de les tasques derivades del lloc de treball.
- Posseir la titulació requerida i acreditar experiència prèvia.
- Tenir coneixements bàsics de la llengua catalana.
- Presentar la sol·licitud en el termini establert.

2. Altres mèrits a valorar:

- Coneixement dels sistemes de gestió de qualitat ISO 9001 i 15189.
- Coneixements clínics en patologia infecciosa.
- Experiència en l'àmbit de les funcions principals del càrrec.
- Dissertació.
- Tesina.
- Màster relacionat amb l'activitat.
- Publicacions en revistes científiques com a primer signant.
- Col·laboracions en articles en llibres.
- Experiència en un càrrec similar.
- Idiomes: anglès, català nivell C, etc.
- Coneixements d'Excel, taules dinàmiques i Word.
- Coneixement de la norma ISO 14000.

3. Competències:

- Empatia.
- Treball en equip.
- Polivalència funcional.
- Capacitat de planificació.
- Iniciativa.
- Treball en equip.
- Comunicació.

Pàg. 1 de 3

4. Funcions principals del càrrec:

- Coordinació de l'àrea de vigilància de bacteris multiresistents i control de brots d'infeccions nosocomials.
- Integració en la Unitat Genòmica del Servei de Microbiologia: Tècniques de seqüenciació massiva (WGS) aplicades a:
 - Epidemiologia molecular de bacteris, fongs i virus
 - Caracterització molecular dels mecanismes de resistència
 - Projectes de recerca relacionats amb l'atenció clínica
- Interlocució i referència de l'epidemiologia molecular en el grup de Control d'infeccions de l'H. del Mar.
- Coordinació en els temes de qualitat de la teva àrea amb el Coordinador de la Unitat de Garantia de Qualitat.
- Interpretació i validació de resultats.
- Lectura interpretada d'antibiogrames.
- Coneixement de la base tècnica i funcionament de l'equip.
- Interlocució i referència de microbiologia amb els clínics dels centres hospitalaris.
- Participació en sessions clíniques i comissions hospitalàries (Comissió de Malalties Infeccioses).

5. Característiques del lloc:

- Grup professional / categoria: Llicenciat.
- Centre de treball: Laboratori Mas Blau i Hospital del Mar.
- Jornada efectiva: 40 hores/setmana.
- Retribució: Equiparable al Conveni SISCAT.
- Horari: de dilluns a divendres de 8h a 15h en el Laboratori Mas Blau.
- Guàrdies en l'Hospital del Mar (cada mes): una de cap de setmana i tres en horari de tarda.
- Durada del contracte: Indefinida.
- Inici del contracte: Incorporació immediata.

6. Presentació de sol·licituds:

Les persones interessades que compleixin els requisits esmentats anteriorment, hauran d'adreçar-se a l'apartat del nostre web: www.lrc.cat a l'apartat "Treballa amb nosaltres", i enviar Curriculum Vitae a l'adreça de correu electrònic seleccioprofessionals@lrc.cat. És imprescindible posar com a assumpte del correu electrònic el codi de la convocatòria.

7. Condicions del procés de selecció:

El procés de selecció consistirà en:

- Entrevista personal, que versarà sobre el perfil competencial i el contingut del lloc objecte de la convocatòria.
- No s'acceptaran sol·licituds transcorregut el termini.

Pàg. 2 de 3

Tribunal Qualificador:

- El panel·l qualificador està format per: la Direcció de Gestió de Persones (Presidenta), la Direcció Tècnica i d'Operacions (Membre) i el Cap del Servei de Microbiologia (Membre). El Registrador del Tribunal serà la persona designada, si és que és la tercera, en cada cas per la Direcció de Gestió de Persones.
- El Tribunal es reserva el dret de sol·licitar a les persones aspirants quantes explicacions i proves documentals originals consideri oportunes, sense perjudici que els òrgans de contractació sol·licitin els originals esmentats en el moment de la contractació de la persona seleccionada.
- El Tribunal Qualificador resoldrà els dubtes que sorgeixin i adoptarà els acords necessaris per al correcte desenvolupament de la convocatòria, reunint-se tanques vegades com sigui necessari a judici del president o quan ho sol·liciti un tercer dels seus membres.

En tot moment el Comitè d'Empresa estarà informat del procés.

Direcció de Gestió de Persones

El Prat de Llobregat, 8 de novembre

Pàg. 3 de 3

6.1.8. Formació interna

Des de l'LRC considerem que la formació continuada és un punt favorable per la consolidació i millora de les aptituds dels nostres professionals, promovent en tot moment el *feedback* entre el personal amb activitats com *brainstormings* o dinàmiques de grups que ajudin a enfortir les relacions interpersonals. Setmanalment, es realitzen sessions formatives obertes a tots els professionals de l'empresa, presencialment o de forma remota per videoconferència. Oferim una formació transversal a tot el personal del Laboratori de Referència de Catalunya focalitzada a millorar les àrees específiques de l'entitat.

Exemples de cursos realitzats al 2018, amb participació sense distinció de gènere:

MES	CURS IMPARTIT A TÈCNICS I FACULTATIUS DE LABORATORI
Gener	- Actualització sobre el tractament de la hepatitis C
Febrer	- Arrays y seqüenciació massiva - Estudis de hemostàsia especial y anticoagulants d'acció directa. Què hem de saber? - Aplicació de la seqüenciació massiva en el maneig de la hepatitis C ¿ficció o realitat?
Març	- Programa de criba neonatal expandit de malalties hereditàries de Catalunya. - Servei de transfusió: procediments y tècniques - Actualització en marcadors oncològics - Convocatòria 2014 Projectes de millora de Qualitat del Parc de Salut Mar. Avaluació del laboratori de la trombofília hereditària: una oportunitat per la millora de la pràctica assistencial.
Abril	- El laboratori en patologia litiàsica - Estudi clínic d'epidemiologia de Aeromonas en el Parc de Salut Mar
Maig	- Seqüenciació massiva - Defectes dels neurotransmissors, pterines y vitamines (folat, piridoxal fosfat i tiamina) en pacients neuropediàtrics - Tires reactives de determinació de tòxics en orina. Utilitat en Urgències.
Juny	- Microorganismes emergents: el caso de aeromonas y arcobacter - Estadis al·lèrgics en l'anestesia
Setembre	- Utilitat clínica dels marcadors epitelials
Octubre	- PSA y neoplàsia de pròstata - Hipertensió arterial
Novembre	- Hiperaldosteronisme - Revisió de la interferència dels suplementes de biotina - Estudis genètics de la malaltia poliquística autosòmica

6.1.9. Retribució

En la següent taula s'aprecia la manca de dones al departament TIC, són dades del 2020. La mitjana retributiva de les persones treballadores del gènere masculí durant aquell any era de 34.056,74 euros, mentre que les treballadores del gènere femení era de 29.270,33 euros amb una diferència del 14,05%. No obstant això, aquestes diferències venen per una manca de corresponsabilitat al domicili, que volem intentar evitar el màxim possible.

La mitjana retributiva de les persones del gènere masculí durant el 2020 era de 29.128,68 euros anuals mentre que les del gènere femení era de 27.562,46 euros, amb una diferència percentual del 5,38%.

Els càlculs de la desviació s'han elaborat de la següent manera:

$\text{Càlcul} = (\text{Salari anual Home} - \text{Salari anual Dona}) / \text{Salari Home}$

Si és negatiu: Les dones cobren un X% més que els homes

Si és positiu: Les dones cobren un X% menys que els homes

DLT	Valor	Descripció	H	D	Media H	Media D	% desv	Mediana H	Mediana D	% desv
TEL	001	SBASE	43	155	18.519,40	18.170,13	1,89%	18.581,16	18.581,16	0,00%
TEL	002	C.FIXES	43	155	2.431,78	2.840,10	-16,79%	2.126,88	3.213,24	-51,08%
TEL	003	C.VARIABLES	43	156	3.119,58	2.825,81	9,42%	2.586,56	2.120,60	18,01%
FACULTATIU/VA	001	SBASE	39	80	23.037,76	22.841,17	0,85%	22.835,33	22.880,94	-0,20%
FACULTATIU/VA	002	C.FIXES	39	80	17.604,97	14.694,08	16,53%	17.728,20	14.734,92	16,88%
FACULTATIU/VA	003	C.VARIABLES	39	80	3.799,19	3.412,09	10,19%	394,96	353,41	10,52%
INFORMÀTIC	001	SBASE	11	0	17.964,68	0,00	0,00%	18.426,31	0,00	0,00%
INFORMÀTIC	002	C.FIXES	11	0	8.794,82	0,00	0,00%	7.068,58	0,00	0,00%
INFORMÀTIC	003	C.VARIABLES	11	0	8.965,64	0,00	0,00%	7.551,06	0,00	0,00%
DUI	001	SBASE	5	36	21.327,64	20.469,03	4,03%	21.407,19	21.145,14	1,22%
DUI	002	C.FIXES	5	36	6.586,67	4.788,44	27,30%	7.085,28	4.257,04	39,92%
DUI	003	C.VARIABLES	5	36	1.439,13	1.328,23	7,71%	651,14	849,07	-30,40%
A.ADMIN	001	SBASE	7	26	16.727,74	15.261,01	8,77%	15.304,08	15.253,08	0,33%
A.ADMIN	002	C.FIXES	7	26	1.698,98	1.849,46	-8,86%	1.714,92	1.716,36	-0,08%
A.ADMIN	003	C.VARIABLES	7	26	493,22	436,10	11,58%	45,15	109,72	-
										143,01%
ADMIN	001	SBASE	4	4	18.598,38	18.079,73	2,79%	18.581,16	18.503,74	0,42%
ADMIN	002	C.FIXES	4	4	4.072,36	4.700,65	-15,43%	4.054,17	4.716,10	-16,33%
ADMIN	003	C.VARIABLES	4	4	4.581,12	4.789,87	-4,56%	4.720,02	4.497,01	4,72%
LLICENCIAT/DA	001	SBASE	4	9	22.978,43	22.604,18	1,63%	22.855,23	22.779,24	0,33%
LLICENCIAT/DA	002	C.FIXES	4	9	24.026,37	18.095,46	24,69%	20.866,25	7.360,84	64,72%
LLICENCIAT/DA	003	C.VARIABLES	4	9	3.040,59	5.124,44	-68,53%	1.981,16	4.788,19	-
										141,69%
DIPLOMAT/DA	001	SBASE	1	7	21.338,02	20.820,12	2,43%	21.338,02	21.352,86	-0,07%
DIPLOMAT/DA	002	C.FIXES	1	7	1.937,95	7.168,46	-	1.937,95	3.926,75	-
							269,90%			102,62%
DIPLOMAT/DA	003	C.VARIABLES	1	7	2.314,37	3.854,24	-66,54%	2.314,37	5.133,17	-
										121,80%

6.1.10. Salut Laboral

CNAE P. Observació		Dades de cotització i sinistralitat								
869	2017	Quotes			Prestació IT	Nº casos		Índex de sinistralitat		
		IT ¹ (€)	IMS ²	Vol.Total ³		Partes AT/EP ⁴	IP/FALL ⁵	li ⁶	lii ⁷	liii ⁸
		41094,24	33715,64	74809,88	1348,48	3	0	1,80	0,40	0,00
		Requisits de cotització			Requisits sinistralitat			Valors Límit		
		Supera 5.000€	Supera 250€ i No supera 5000€		li < αi	lii < βi	liii < Ωi	αi	βi	Ωi
		Sí	No aplica		Si	Si	Si	6,43	0,58	0,36

Una de les mesures que ens ajuda a determinar la motivació i la seguretat laboral de les treballadores i treballadors de l'LRC, és el nombre d'accidents al Laboratori de Referència de Catalunya. Per exemple tenim les dades de l'any 2017, anys abans de la COVID-19 en aquest cas. Aquests baixos absentismes per causes d'IT afavoreixen un clima de seguretat cap a les persones treballadores.

En tot el període de l'any 2017 només vam tenir tres accidents de treball entre tota la plantilla, d'aquests accidents de treball, dos es van produir mentre desenvolupaven la seva activitat normal en l'empresa i un d'ells va ser un accident *in itinere* de camí a la feina. L'LRC compensa la situació d'incapacitat temporal per malaltia comuna des del primer dia de baixa amb un 100% de les contingències comunes, sent una millora totalment voluntària per part de l'empresa respecte a les obligacions de Seguretat Social.

Els índexs de sinistralitat de l'empresa van ser inferiors respecte a les dades reconegudes per l'Annex II del RD 231/2017, on venen tipificades les fórmules. Els índexs de sinistralitat general "lii" i "liii", recullen la incidència de la sinistralitat laboral en l'empresa, la permanència de la situació activa del/la treballador/a, nombre d'empleats i bases de cotització relacionat amb el CNAE de l'empresa, com estableix la norma en el citat pretext. Els valors obtinguts per l'LRC a 2017 van ser d'1,80 i 0,40 comparant-se amb els valors límits de 6,43 i 0,58 respectivament, sent inferior als quals recull la nostra activitat.

Els índexs de sinistralitat extrema “III” recullen aquelles dades de defuncions en l'empresa a causa de l'activitat d'aquesta i que no es derivi de mort natural o reconeixement d'incapacitat permanent. El valor límit que estableix la norma pel nostre CNAE és de 0,36 i vam obtenir una puntuació de 0,00 no existint mort a causa d'accident laboral.

Si ens fixem en la situació dels 3 últims anys, les ràtios d'absentisme tenen algunes diferències, sobretot el 2020 molt marcat per la COVID-19:

	2020		2019		2018		PROMIG	
	LRC	Resta	LRC	Resta	LRC	Resta	Promig	Promig Resta
Índex d'absentisme	3,90	4,69	4,03	4,19	3,63	3,76	3,85	4,24
Durada Mitja	24,52	27,47	18,48	29,23	18,00	30,42	20,33	25,68
Índex prevalença	0,85	4,05	3,47	3,53	3,14	3,62	2,49	3,36
Índex d'incidència	70,09	63,62	76,06	51,17	62,57	43,29	69,57	61,45

La durada mitjana de les baixes per contingències comuns han estat elevades respecte anys anteriors.

Nº baixes	2020	2019	2018
Totals	157	149	121
Nº baixes >15 dies	32	28	23
Dies de baixa	3507	3040	2472
Dies baixa (sense IT directa)	3051	2765	2472

Els dies de baixa superen en gairebé 500 als de 2019 que alhora superen els de 2018, una situació que podria ser indicatiu d'alguna anomalia per estudiar.

Grau lesió (2020)	Lleu: 150	Greu: 0	Molt greu: 0	Mort: 0
Grau lesió (2019)	Lleu: 143	Greu: 0	Molt greu: 0	Mort: 0
Grau lesió (2018)	Lleu: 117	Greu: 0	Molt greu: 0	Mort: 0

Totes són situacions d'incapacitat temporal lleu, sense que haguem de lamentar cap defunció derivada de contingències comunes o professionals.

6.2. Polítiques aplicades a la Gestió de Persones

En aquest apartat profunditzarem en les mesures que s'apliquen als recursos humans de l'empresa que pugui afectar directament al seu benestar laboral i social a l'LRC. La nostra filosofia de millora continua i de donar el millor servei als nostres clients, s'aconsegueix afavorint el tracte al personal i, en tot moment, vetllar per proporcionar una formació adequada que enriqueixi els seus coneixements i permetin a l'empresa una millor productivitat.

6.2.1. Transparència

Dintre del projecte de millora continua de la comunicació i automatització dels processos, l'any 2017 es va inaugurar el portal del professional. Es tracta d'una eina accessible des del web de l'LRC que possibilita l'agilització i gestió de tots els processos relacionats amb petició de permisos, automatització dels calendaris professionals i planificació de serveis. També hi ha possibilitat de mantenir converses amb companys i companyes del mateix o diferent centre de treball a través de la nostra xarxa social corporativa del portal del treballador.

El portal web va començar com un projecte de prova i va tenir molt bona recepció per part de les treballadores i treballadors de l'LRC, el qual va permetre una millor difusió dels missatges i comunicacions creats tant per Direcció com pel Comitè d'Empresa.

Per garantir la màxima transparència des de Direcció cap a la plantilla, s'estableixen en el document Codi de Bon Govern del Laboratori de Referència de Catalunya com ha de ser una persona responsable dins de Direcció.

6.2.2. Política salarial

La política salarial de l'LRC es basa en un conjunt de mesures per afavorir un clima laboral estable i de cohesió, complint en tot moment amb el Conveni Col·lectiu. Actualment i per negociació col·lectiva, hi ha dos convenis vigents al Laboratori de Referència de Catalunya.

- **Conveni col·lectiu de treball d'establiments sanitaris d'hospitalització, assistència, consulta i laboratoris**
- **Conveni IMAS**

Per l'any 2023 està previst dur a terme un pla de política salarial amb el desglossament de tots els conceptes per categories professionals, totalment accessible per tota la plantilla mitjançant la intranet corporativa, definides per DLLT o Descripció del Lloc de Treball.

6.2.3. Protocol d'actuació davant de l'assetjament sexual , per raó de gènere o mobbing

L'LRC ha redactat un document a disposició de totes les persones professionals, un pla d'actuació vers qualsevol tipus d'assetjament a la feina, en el dia a dia, ajudant a reconèixer les conductes pròpies d'assetjament sexual, per raó de gènere o *mobbing*.

L'assetjament moral o *mobbing*, defineix una situació de persecució que pateix un treballador sobre el qual s'exerceixen conductes de violència psicològica de forma prolongada i que el condueixen a l'alineament social dins el marc laboral, li causen malalties psicosomàtiques i estats d'ansietat i, sovint, provoquen que abandoni la feina perquè no suporta l'estrès al qual es troba sotmès.

L'assetjament laboral acostuma a començar gairebé sempre de manera espontània, amb un canvi brusc en la relació entre l'assetjador i la persona que, a partir de les hores, es converteix en l'objecte del seu assetjament. La relació, fins aleshores neutra, o inclús positiva, es torna negativa. La víctima confusa s'interroga una vegada i una altra del perquè dels seus problemes amb l'assetjador: "Què és el que hauré fet malament? Per què m'ha dit a mi això? Quin error tan greu hauré comès? En què m'he equivocat?."

Definim assetjament sexual com: “situació en què es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d’índole sexual, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat d’una persona, especialment quan es crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.”

Definim assetjament per raó de gènere: “situació en què es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el gènere d’una persona, amb el propòsit o l’efecte d’atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.”

Es pot veure el Protocol d’actuació davant l’assetjament per raó de gènere a l’Annex 1 del present document. Última actualització: Novembre 2021.

7. Pla d’acció

En aquest apartat s’indiquen les mesures adoptades per afavorir un clima d’igualtat de tracte dins l’empresa, així com un repàs, mitjançant una anàlisi DAFO, dels punts forts i punts dèbils, oportunitats i amenaces que dificultin una plena igualtat en l’empresa.

7.1. Anàlisi DAFO

Des d’aquest vessant, cal tenir en compte que la anàlisi DAFO serveix per determinar quins factors en matèria d’igualtat de tracte són positius i quins són negatius, per aquest motiu, cal considerar la realitat de la situació de l’empresa en recursos humans.

Llenguatge

Una de les qüestions que tenen un impacte en la igualtat efectiva entre homes i dones en l’empresa, és el llenguatge. Des de l’LRC vetllem per un llenguatge no sexista, on s’inclouï a tot el personal de l’empresa, sense discriminació per raó de gènere. Tanmateix, vetllem per no induir a aquest tipus de llenguatge a través de bromes sexistes que afavoreixin l’assetjament per raó de gènere o sexual.

Selecció i promoció interna

El model de contractació emprat pel Laboratori de Referència de Catalunya és el de promoció interna i, de no cobrir-se, recórrer a la contractació externa. Les competències de la persona s'avaluen en funció dels resultats de les proves requerides, sent en tot moment un procés objectiu.

Malgrat que dins de l'LRC el percentatge de dones supera el 70% de la plantilla, hi ha certes àrees, com al departament TIC, on l'absència d'aquest gènere és destacable.

Conciliació de la vida laboral i familiar

Vetllem per una conciliació efectiva de la vida laboral i familiar entre tot el personal. La conciliació del personal que finalitza la seva jornada a les 17:00 h no presenta gaires problemes, així com el personal de jornada de matins que finalitza a les 15:00 h. Ara bé, el personal de torn de tarda i el personal de torn de nit, sí que presenten problemes per conciliar la vida laboral amb la familiar. Intentem no carregar d'hores al personal fix-discontinuu amb horari nocturn per tal que puguin acompanyar als seus fills a l'escola o altres tasques particulars pròpies de la persona. Des de l'LRC no hi ha cap problema en les reduccions de jornada voluntàries per la raó que sigui. En aquest cas, per a poder seguir prestant el servei, es cobreix amb noves incorporacions o s'augmenta la jornada a altres professionals.

Salut laboral i prevenció de riscos

Tenim una baixa absència per incapacitat temporal derivada de malaltia o accident. En el període de 2017 a 2020, només van existir tres accidents tipificats com a laborals el 2017. Formem part d'un servei de prevenció mancomunat amb un Comitè propi de Seguretat i Salut. En qualsevol moment de l'embaràs de la dona, en cas d'haver-hi un risc que pugui perjudicar la seva salut o la del fetus, es possibilita l'opció de baixa per risc durant l'embaràs. Donada la naturalesa de la feina de laboratori i la impossibilitat d'incorporació a un altre lloc de treball, es tramita el repòs domiciliari de la treballadora.

Implicació de la plantilla en decisions de direcció

Donat el gran volum de treballadores i treballadors de l'LRC, no és possible realitzar reunions periòdiques amb tot el personal, per aquest motiu es realitza una bústia de suggeriments amb un correu electrònic on poden proporcionar les seves propostes per l'empresa. Estem pendants de promocionar aquesta eina.

Implicació de les dones en l'LRC

L'alta implicació de les dones al Laboratori de Referència de Catalunya es veu també reflectit en la Direcció, on hi ha tres dones i dos homes. Gairebé tots els departaments de l'LRC estan ocupats per dones i homes, excepte Atenció al client on la totalitat són dones. Vetllarem per millorar aquesta situació i tenir una igualtat efectiva, sigui l'àrea que sigui.

ANÀLISIS DAFO		ASPECTES POSITIVS	ASPECTES A MILLORAR
INTERN		Fortaleses	Debilitats
		Llenguatge no sexista, Formació a tota la plantilla per evitar bromes o molèsties. Formació equitativa per a totes les dones i homes de l'LRC, mateixes oportunitats per accedir-hi. Cultura empresarial integra la importància de la igualtat efectiva entre dones i homes. Sense desigualtats entre dones i homes en categoria professional, tipus de jornada, política salarial, accés a formació. Alt percentatge de participació en cursos formatius i sessions informatives del Comitè Operatiu, així com l'alta participació en suggeriments per part de la plantilla. Baixa incidència d'incapacitats temporals i accidents laborals. Protocol d'actuació en cas d'assetjament, versió actual 2021. Política de riscos psicosocials i ergonòmics força desenvolupada.	Només hi ha una dona en el departament d'informàtica, tot i que és cert que abans no hi havia. Cal millorar la conciliació familiar del personal de torn de tarda i torn de nit. No hi ha nois a Atenció al Client Mas Blau i H. Mar. El teletreball generat per la situació de la COVID-19 de moment no es manté, a l'espera d'acabar de definir si finalment queda instaurat o no a l'LRC.
EXTERN		Oportunitats	Amenaces
		El Conveni Col·lectiu d'aplicació vetlla pels interessos de tot el personal sense tenir en compte gènere o edat. Creació Comitè Permanent d'Igualtat que afavoreix una millor interacció entre el Comitè d'Empresa i Direcció. Millora continua en els nostres processos de producció i investigació aplicada al laboratori, amb un millor clima laboral i reduint absentismes.	Entorn social, polític i econòmic tant de Catalunya com la resta del país. Elevada competència de mercat amb polítiques salarials més competitives. La situació de la COVID-19 ha minvat la corresponsabilitat i ha augmentat la violència de gènere al domicili.

7.2. Objectius

Els objectius previstos tenint en compte la situació actual de l'empresa amb l'anàlisi DAFO són:

- Consolidar la igualtat de condicions laborals entre dones i homes, donant importància a l'equilibri en matèria retributiva, igualtat en accés a formació, evitar acudits o bromes de caràcter sexual o per raó de gènere que puguin crear molèsties entre el personal. Implicació directa de Direcció per vetllar estrictament per la tolerància zero.
- Potenciar la igualtat de dones i homes en les àrees on hi hagi poca representació de cada gènere, com és el cas de l'àrea TIC i Atenció al client. Adoptar mesures per enfortir les relacions interpersonals de l'empresa per millorar el sentiment de pertinença o cultura en un mateix equip.
- Vetllar per la conciliació de la vida laboral i familiar de tota la plantilla, adequant l'LRC a la realitat del teletreball que ara mateix viu el país.
- Millorar la comunicació interna entre Direcció, comandaments intermedis i la resta de l'equip de professionals de l'LRC.

7.3. Pla d'acció

Les accions que es portaran a terme, en coherència amb aquestes línies estratègiques, venen desglossades i tipificades segons la Llei Orgànica 3/2007 en Accions Positives (A+) i Accions o Mesures Correctores (AC), que les denominem com Accions per la Igualtat (AI).

Les accions positives (A+) són aquelles mesures específiques en favor de la dona per corregir situacions actuals de desigualtat respecte als homes.

Les mesures correctores (AC) són aquelles mesures específiques que resolen un problema de discriminació que ja existeix i que ja s'està donant en l'actualitat.

Les accions per la Igualtat (AI) són aquelles accions que considerem que vetllen per donar informació a l'equip i per una difusió de la lluita contra tota classe de discriminació per qualsevol raó.

7.4. Possibles accions a consolidar al llarg dels propers anys

Quines possibles mesures o accions podem dur a terme d'acord amb les nostres línies estratègiques?

[+] Igualtat de tracte

- (AI) Dotar de sistemes de comunicació i sensibilització vers la igualtat de gènere.
- (AI) Dotar d'espais amb l'objectiu de donar seminaris, formacions i debats vers la matèria, realitzat per professionals externs (Consorti, Mancomunitat...) i estandarditzar-ho en el calendari.
- (AC) Incrementar el nombre de dones en categories professionals on hi ha menys, com dones al departament TIC i homes a Atenció al client.

[+] Compliment de la legislació

- (A+) Crear el Pla d'Igualtat i Estandardització de les accions en el calendari.
- (AI) Fomentar la participació de tothom per una millora continua.
- (AC) Eliminar, si existeixen, discriminacions salarials en pactes individualitzats o pactes per categoria professional.

[+] Atracció, contractació i retenció del talent

- (A+) Crear xarxes de selecció equitatives i justes, sense discriminació subjectiva.
- (A+) Realitzar contractes més llargs i oferir, sempre que es pugui, flexibilitat horària dintre del servei.
- (AC) Realitzar cursos equitatius segons categoria, sense distinció de gènere.

[+] Incrementar el compromís amb la cultura organitzacional

- (AI) Sensibilitzar sobre les patologies que afecten sobretot a les dones.
- (A+) Elaborar protocols de vigilància de la salut en matèria de maternitat i risc per embaràs.
- (A+) Dotar dels mateixos ordinadors de treball a totes les categories professionals, sense discriminació de gènere.
- (A+) Donar tiquet restaurant a totes les persones.
- (AC) Fer guàrdies i possibilitat de fer hores extres a la totalitat de les persones, verificant la continuïtat de la igualtat de gènere en el casos de mateixa titulació i/o experiència.

[+] Afavorir i donar millors mesures de conciliació de la vida laboral i familiar

- (A+) Estudiar poder oferir flexibilitat horària, horaris a la carta segons necessitats familiars per motius de guarderies.
- (AC) Modificar torns rotatoris per torns més fixos, figura del “fix discontinu”.
- (AC) Avisar amb suficient antelació dels canvis, sempre que es pugui fer amb temps, sovint són per absentismes a causa d’incapacitat temporal sense marge de maniobra.
- (AI) Elaborar informes amb les places existents a l’LRC en l’actualitat, per facilitar poder apuntar-se a aquest tipus de llocs de treball.
- (A+) Oferir la possibilitat del teletreball a totes les persones que el seu lloc de treball ho permeti.

7.5. Calendari

Calendari Pla Igualtat 2021-2024	Data
Creació de la Comissió Negociadora d'Igualtat	01/04/2021
Primera reunió de la comissió negociadora d'igualtat, estudi preliminar	20/07/2021
Diagnosi de la situació actual de l'empresa	20/09/2021
Actualització de bases de dades, posada en marxa de novetats legals, memòria...	12/11/2021
Publicació 1 ^a edició del Pla d'Igualtat REGCON amb dades d'anys anteriors	20/12/2021
Enviament de qüestionaris massius a totes les persones	01/02/2022
Actualització de Pla d'Igualtat amb resultats de 2021	16/02/2022
Estudi de les accions previstes	01/03/2022
Reunió de seguiment del Pla d'Igualtat i accions previstes (1 ^a)	04/05/2022
Reunió de seguiment del Pla d'Igualtat i accions previstes (2 ^a)	12/09/2022
Actualització del Pla d'Igualtat, extensió d'actualització 2 ^a	20/11/2022
Seguiment, dubtes protocols i formació Igualtat	02/02/2023
Actualització del Pla d'Igualtat, extensió d'actualització 3 ^a	03/03/2023
Reunió de seguiment del Pla d'Igualtat i accions previstes (final)	10/06/2023
Debat propostes de millora generals, perspectiva de gènere	15/11/2023
Actualització del Pla d'Igualtat, extensió d'actualització 4 ^a	05/03/2024
Preparació del nou Pla d'Igualtat, 2 ^a edició amb nous objectius	07/07/2024

IMPORTANT: Les accions abans descrites es realitzaran al llarg de la vigència del present Pla d'Igualtat, realitzant estudis amb qüestionaris i comprovant el seu compliment en tot moment. A la finalització del present Pla d'Igualtat es determinaran noves accions més concretes per a cada secció o departament.

Formacions de sensibilització per 2022 sense data confirmada:

- Formació en llenguatge no sexista, paral·lel al Pla d'Igualtat.
- Protocols davant de l'assetjament, formació preventiva.
- Formació en Igualtat de gènere.
- Formació en explicar què vol dir REM, Maternitat, Reducció de jornada i Excedència per cura de menor a totes les persones sense distinció de gènere.
- Formació en matèria de PRL ergonomia i flexibilització horària per embaràs.
- Formació patologies que afecten les dones i riscos psicosocials en l'àmbit laboral.

7.6. Difusió

El Pla d'Igualtat es remetrà pel portal web, on podran accedir al document i descarregar-lo.

Des del departament de Gestió de Persones, al llarg del 2022, hi ha previstes sessions en matèria de sensibilització i llenguatge no sexista, així com explicació de tots els punts recollits en aquest document.

Un document que, posem de relleu, no serà estàtic i anirà variant cada any d'acord als canvis que hi hagi al llarg del temps, així ho decidirà la Comissió Negociadora d'Igualtat.

8. Avaluació i seguiment del Pla d'Igualtat

Durant l'any 2022 es farà un seguiment de la implantació del Pla d'Igualtat, dels avanços que s'hagin produït i dels objectius realitzats. Aquest seguiment el realitzarà la persona designada per dur a terme el Pla d'Igualtat, amb Direcció de Gestió de Persones i Representació de les persones treballadores.

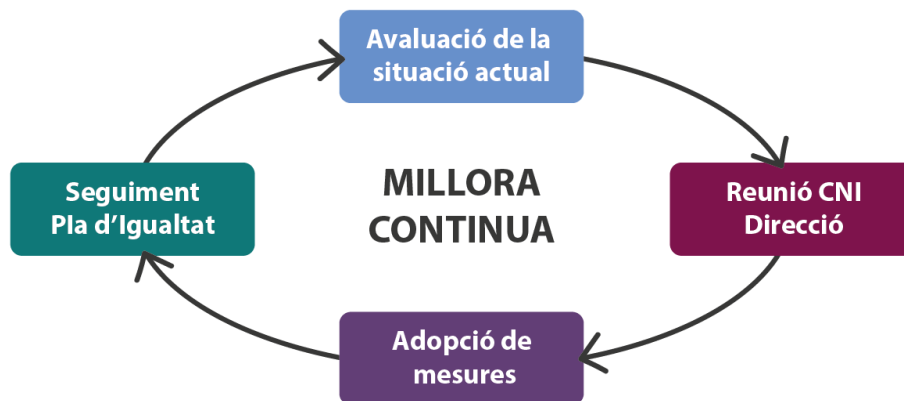
La difusió implicarà no només una publicació del Pla d'Igualtat, sinó que crearem mesures d'interacció entre treballadores i companyes de Gestió de Persones per determinar l'efectivitat de les mesures implementades, així com tenir un feedback de la situació actual vers els objectius.

Periòdicament, es faran reunions entre el Comitè d'Igualtat i Direcció per tal d'establir les millors pautes i accions per afavorir una millor adequació de les mesures o accions a la realitat organitzacional.

L'objectiu final, un cop recollit totes les opinions, serà determinar l'eficàcia de les mesures no només per l'any d'aplicació de l'actual Pla d'Igualtat, sinó que serà una tasca anual.

8.1. Comissió Negociadora d'Igualtat

La Comissió Negociadora d'Igualtat (CNI) està integrada paritàriament amb dues dones i dos homes, encarregades de supervisar l'efectivitat de les mesures integrades en el Pla d'Igualtat dins d'un marc temporal. En el missatge annex consta la difusió als integrants sobre què tractaran les fases descrites en aquest Pla d'Igualtat.



9. Enquesta i resultats

Amb motiu d'estudiar la situació a l'LRC en matèria d'Igualtat, al 2017 es va confeccionar un qüestionari, on es demanava a les treballadores i treballadors de l'LRC quina opinió tenen vers les accions d'igualtat entre dones i homes en l'àmbit laboral. Aquesta enquesta, amb preguntes obertes i tancades, ens permetia determinar quin impacte existeix en l'LRC dins d'un marc d'igualtat efectiva.

La participació en 2017 va ser de 66 de 197 persones, gairebé un 33,50% del total de la plantilla. S'ha de tenir en compte que durant l'últim període de l'any, va haver-hi suplències i un gran nombre de persones no tenien accés a un correu electrònic corporatiu per a poder respondre-ho.

El qüestionari estava compost per 23 ítems, i entre els dubtes que es plantejaven es volia determinar:

- Existència o no, de discriminació per raó de gènere.
- Consulta i importància del Pla d'Igualtat: determinar si, un cop es troba a l'abast del personal, el Pla d'Igualtat es consulta o no i, en cas negatiu, com solucionar-ho.
- Igualtat o desigualtat en matèries com la formació, promoció interna, mesures de conciliació i condicions dels materials del lloc de treball.
- Com és, a grans trets, la formació que es dona al personal de l'LRC i en quin horari, per determinar la incidència respecte a la conciliació laboral i familiar.
- Relació entre la formació i la promoció, ajuda a determinar si realment aquesta formació està tenint incidència en les categories professionals del laboratori.
- Estabilitat contractual en les dones: determinar l'opinió de la plantilla respecte si les dones tenen un sentiment de pertinença o d'estabilitat que els hi permeti una millor conciliació laboral i familiar.
- Determinar si les mesures que apliquem en matèria de promoció són igualitàries entre homes i dones.
- Llenguatge no sexista. Valorar si realment la conscienciació sobre el llenguatge no sexista erradica la discriminació com a mesura vinculant o si és insuficient i cal reforçar altres accions.
- Formació respecte al llenguatge no sexista, patriarcat i sexisme: és necessari o no incidir en alguns aspectes de sexisme i violència verbal sexista.
- Conciliació vida laboral, familiar i social: determinar si es té en compte la situació familiar de cada persona treballadora de l'LRC, si es tenen en consideració les mesures aplicades a millorar la conciliació laboral i familiar i si aquestes persones es troben o no en aquestes mesures proporcionades per l'empresa. Tanmateix, també ajuda a determinar si aquestes mesures poden o no afectar a l'hora de participar en processos de promoció interna dins l'empresa.

9.1. Valoració de resultats

Al llarg del 2017 es va fer l'enviament d'uns qüestionaris a la totalitat de la plantilla, esperem al llarg del 2022 enviar de nou uns qüestionaris per realitzar novament l'estudi de la situació.

Discriminació per raó de gènere (ítems 10,11)

	Discriminació cap a les dones			Discriminació cap als homes	
SI	7	11,67%	5	8,06%	
NO	53	88,33%	57	91,94%	
TOTAL	60		62		

Segons els resultats obtinguts, la majoria dels professionals creuen que no existeix discriminació per raó de gènere, mentre que un baix percentatge creu que hi ha discriminació cap a les dones o bé cap als homes.

Consulta i importància del Pla d'Igualtat (ítems 6,7,8,9)

	Polítiques d'igualtat		Valoració positiva Pla d'Igualtat		Consulta Pla d'Igualtat		Necessitem mesures d'Igualtat?	
		%		%		%		%
SI	3,90	4,69	4,03	4,19	3,63	3,76	3,85	4,24
NO	24,52	27,47	18,48	29,23	18,00	30,42	20,33	25,68
TOTAL	0,85	4,05	3,47	3,53	3,14	3,62	2,49	3,36

Pel que fa al document Pla d'Igualtat, la reflexió de les treballadores i treballadors de l'LRC convida a determinar que creuen en aquest projecte, valoren molt positivament la realització d'un Pla d'Igualtat i de totes aquelles mesures que afavoreixin una igualtat real per no afavorir la discriminació per raó de gènere o qualsevol tipus d'assetjament. Gairebé el 98% del personal té una valoració positiva del Pla d'Igualtat i remarquen la seva importància per afavorir un adequat clima. Per contra, la gran majoria mai ha consultat cap Pla d'Igualtat en altres empreses o a l'LRC, per tant, no coneixen del tot la seva importància dins l'estructura organitzacional.

Tot i que no creuen que hi hagi cap discriminació cap a homes o dones, com hem vist en els ítems anteriors, sí que un 30% de la plantilla ens convida a pensar i reflexionar sobre l'aplicació de noves mesures en matèria d'igualtat entre homes i dones que requeriran el nostre màxim compromís i dedicació per atendre a les peticions.

Igualtat efectiva de dones i homes en diferents àmbits. Hi ha desigualtat cap a les dones en els següents àmbits? (ítems 12.1,12.2,12.3,12.4,21.5)

	Posb FOR		Assit FOR		Pr. INT		MC		CT	
		%		%		%		%		%
SI	5	7,81%	7	10,94%	8	12,70%	3	4,92%	6	9,52%
NO	59	92,19%	57	89,06%	55	87,30%	58	95,08%	57	90,48%
TOTAL	64	100%	64	100%	63	100%	61	100%	63	100%

Respecte la possibilitat de formació en la plantilla de l'LRC l'opinió és que no hi ha desigualtats per poder accedir-hi. Valors també relativament baixos inferiors al 10% respecte les mesures de conciliació que es venen aplicant, no són desiguals en les dones respecte els homes com tampoc les condicions de treball pròpies del lloc.

Voldríem remarcar la incidència que té tant la assistència a la formació com la promoció interna. Segons els resultats obtinguts, el personal creu que existeix dificultats a l'hora d'assistir a la formació, aquest ítem caldria vincular-ho als ítems posteriors referits a Formació i conciliació per determinar la incidència. Aquest estudi, respecte la promoció interna, ajuda a determinar la relació entre formació i promoció interna dins de l'empresa i, per defecte, també la conciliació, donat que, si existeix formació continuada fora d'horari i no està vinculada a la promoció interna del personal, està dificultant la conciliació gairebé sense motiu, per tant, de donar-se, caldria revisar-ho per posar solucions, accions establertes dins del Pla d'Igualtat.

Formació i conciliació (ítems 13,14,15)

Formació O/V			Formació Obligatoria Fora/Dins jornada		
		%			%
Obligatoria	31	49,21%	Fora	11	35,48%
Voluntària	32	50,79%	Dins	20	64,52%
TOTAL	63	100%	TOTAL	31	100%

Respecte a la formació continuada, s'imparteixen molts cursos per afavorir el creixement professional de la nostra plantilla, dins del marc formatiu, gairebé la meitat de la formació és obligatòria i l'altre és voluntària. Intentem, de totes les maneres possibles, facilitar tota mena de formació voluntària del personal que li pugui interessar pel desenvolupament de les seves tasques diàries en el lloc de treball dins de l'empresa. Ara bé, a vegades i, per motivar als membres i enriquir-lo en el seu lloc de treball i personalment com a professional, es realitza formació obligatòria fora de jornada laboral. El 35% de la formació obligatòria segons lloc de treball, es realitza fora de la jornada laboral, això podria suposar un problema respecte a la conciliació de la vida laboral i familiar, com ens comenta el personal de tarda i de nit.

Estabilitat contractual en les dones (ítem 16)

	Permanència DONES	%
HA MILLORAT	24	40,00%
SEGUEIX IGUAL	36	60,00%
HA EMPITJORAT	0	100,00%
TOTAL	60	

Les respostes donades a la pregunta "Considerem que l'accés i la permanència de les dones en els llocs de coordinació i direcció en els últims cinc anys..." indiquen que el 60% considera que no hi ha hagut modificacions en la igualtat de dones respecte als contractes indefinits. L'opinió que mantenen les dones i homes de l'LRC reflecteixen un neguit per la conciliació, que estem valorant en aquest Pla d'Igualtat amb les mesures de conciliació adequades.

Promoció interna (ítem 17)

	Igualtat promoció interna en dones i homes	%
No, afavoreix més a dones que homes	2	3,39%
No, afavoreix més a homes que dones	8	13,56%
Si, no afavoreix a cap dels gèneres	49	83,05%
TOTAL	59	100,00%

Les mesures adoptades per l'LRC en promoció interna del personal, un 83% dels enquestats creu que no hi ha desigualtat entre els gèneres, mentre que un percentatge molt menor, 13,56% creu que s'afavoreix als homes respecte a les dones en matèria de promoció.

Llenguatge no sexista (ítems 22 , 23)

Llenguatge no sexista			%	Formació patriarcat, sexisme i androcentrisme		%
SI	48		80,00%	38		62,30%
NO	12		20,00	23		37,70%
TOTAL	60		100%	61		100%

El llenguatge no sexista col·labora en l'erradicació de la discriminació per raó de gènere com han valorat les persones professionals de l'LRC. Tot i això, un 20% dels enquestats creu que no, que serien altres mesures les que ajudarien a reduir conductes pròpies de discriminació. Respecte a la formació que caldria donar per temes d'igualtat i emprar un llenguatge no sexista, remarquen la importància d'introduir termes com patriarcat, androcentrisme i sexisme en els debats i sessions informatives per conscienciar sobre el llenguatge no sexista a l'empresa, i la millora de la qualitat laboral amb aquest.

Conciliació vida laboral , familiar i social (ítems 18,19,20,21)

L'LRC valora necessitats			Prou mesures de conciliació		Acol·lit/da mesura conciliació		Conciliació afecta a la promoció	
		%		%		%		%
SI	39	63,93%	28	49,12%	14	21,88%	29	50,88%
NO	22	36,07%	29	50,88%	50	78,13%	28	49,12%
TOTAL	61	100%	57	100%	64	100%	57	100%

En matèria de conciliació hi ha opinions diverses. Respecte al dubte de si l'LRC valora les necessitats de les treballadores i treballadors, l'opinió predominant és que Si, que té en compte les circumstàncies personals de cadascú. Ara bé, són molts membres de la plantilla que opinen que aquesta situació no és així, és possible que, com hem comentat, sigui personal del torn de tarda o bé de nit que realment no poden tenir una efectiva conciliació laboral i familiar amb la seva jornada habitual. Respecte a les mesures adoptades per l'empresa en matèria de conciliació, els enquestats creuen que aquesta situació no és del tot suficient, gairebé el 50% creu que sí.

Respecte al personal que es troba acollit a alguna mesura de conciliació proposada per l'empresa, un 21,88% creu estar en alguna mesura de conciliació mentre que l'altre 78,13% no. Es té en compte la motivació de l'LRC per millorar la conciliació de la vida laboral i familiar de la plantilla, però les mesures no acaben de ser del tot satisfactòries pel personal i són molt pocs els treballadors i treballadores que realment estiguin acollits a cap mesura de conciliació, segons resultats de l'enquesta.

El qüestionari es pot visualitzar a l'annex 2 del present document.

9.2. Conclusions dels resultats obtinguts

L'LRC aposta per una igualtat de tracte efectiva entre dones i homes en l'àmbit laboral, amb mesures que ajuden a integrar a totes les persones en un mateix equip. Es realitza tota una sèrie de formacions per cuidar el llenguatge no sexista, es vetlla per l'estabilitat global de les dones dins l'empresa i per tenir un tracte igualitari a tothom. Respecte la promoció interna, queda demostrat que la visió de la plantilla és un tracte igualitari en tot moment, sense discriminar entre dones i homes.

El Pla d'Igualtat ens ajuda a focalitzar-nos en mesures de conciliació de la vida laboral i familiar que, sobretot, afecta les dones de l'empresa. Cal disminuir les hores de formació obligatòria fora de la jornada laboral i, per sentir-se més integrades dins l'equip de persones de tota la plantilla, cal explicar la importància del nostre Pla d'Igualtat amb diverses sessions informatives.

Desitgem millorar els resultats per futures avaluacions i seguir creixent com a empresa, agraïnt en tot moment a les persones que formen part d'aquest equip de col·laboració.

Al llarg del pròxim any 2022, estudiarem concretament per secció les necessitats de cada lloc de treball i situacions individualitzades per afavorir una adequada corresponsabilitat de les criatures a càrrec.

10. Annexos

Annex 1 Protocol d'actuació davant l'assetjament a la feina

PROTOCOL D'ACTUACIÓ PER A

L'ABORDATGE DE L'ASSETJAMENT A LA FEINA

ASSETJAMENT LABORAL (MOBBING)

ASSETJAMENT SEXUAL I

ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

INDEX

1. ASSETJAMENT LABORAL (MOBBING)	3
1.1. DEFINICIÓ I EXEMPLES	3
1.2. TIPUS DE MOBBING	3
1.3. COM IDENTIFICAR L'ASSETJAMENT LABORAL (MOBBING)?	4
1.4. COM PREVENIR L'ASSETJAMENT LABORAL (MOBBING)?	4
1.5. CONDUCTES QUE NO PODEN CONSIDERAR-SE MOBBING	5
1.6. DRET A LA NO DISCRIMINACIÓ LABORAL	5
2. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE	6
2.1. DEFINICIÓ I EXEMPLES	6
2.2. TIPOLOGIA	7
2.3. ÀMBIT DE PROTECCIÓ	7
2.4. DRETS I OBLIGACIONS: LES PERSONES TRABALLADORES	7
2.5. ORIENTACIONS PRÀCTIQUES FRONT A UNA SITUACIÓ D'ASSETJAMENT SEXUAL O D'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE	7
3. ACTUACIONS I ACCIONS DE L'EMPRESA FRONT L'ASSETJAMENT	8
3.1. INFORMACIÓ, SENSIBILIZACIÓ I FORMACIÓ	8
3.2. ASSESSORAMENT I ASSISTÈNCIA A LES PERSONES AFECTADES: CONTACTE DE REFERÈNCIA	8
3.3. VÍES DE RESOLUCIÓ I RESPOSTA A L' INTERIOR DE L'EMPRESA	9



3.4. GARANTIES DEL PROCES I TERMINIS	11
3.5. SANCIONS I ACCIONS CORRECTIVES	12
3.6. SEGUIMENT DEL PROTOCOL	12

1. ASSETJAMENT LABORAL (MOBBING)

1.1. Definició i exemples

L'assetjament moral o "mobbing ", defineix una situació de persecució que pateix un treballador sobre el que s'exerceixen conductes de violència psicològica de forma prolongada i que el condueixen a l'alienament social dins el marc laboral, li causen malalties psicosomàtiques i estats d'ansietat i, en ocasions, provoquen que abandoni la feina al no poder suportar l'estrès al que es troba sotmès.

Les estratègies i les modalitats utilitzades per a sotmetre a la víctima a l'assetjament laboral o mobbing son molt variades, entre les que podem citar, a efectes merament enunciatius, les següents:

- Cridar, insultar a la víctima quan està sola o en presència d'altres persones.
- Assignar-li objectius o projectes amb terminis que es saben inassolibles o impossibles de complir, i tasques que son manifestament inacabables en aquest termini.
- Sobrecarregar selectivament a la víctima amb molta feina.
- Amençar de manera continuada a la víctima o coaccionar-la.
- Treure-li àrees de responsabilitat clau, oferint-li a canvi tasques rutinàries, sense interès o inclús sense feina per realitzar ("fins que s'avorreixi o se'n vagi").
- Modificar sense dir res al treballador les atribucions o responsabilitats del seu lloc de feina.
- Tractar d'una manera diferent o discriminatòria, utilitzar mesures exclusives contra ell, amb vistes a estigmatitzar davant d'altres companys o caps (excloure, discriminar, tractar el seu cas de forma diferent).
- Retenir informació cabdal per a la seva feina o manipular per a induir a error en el seu desenvolupament laboral, i acusar després de negligència o faltes professionals.

L'Assetjament laboral, acostuma a començar gairebé sempre de manera espontània, amb un canvi brusc en la relació entre l'assetjador i la persona que, a partir de les hores, es converteix en l'objecte del seu assetjament. La relació, fins a les hores neutra, o inclús positiva, es torna negativa. La víctima confusa, s'interroga una i altre vegada del perquè dels seus problemes amb

l'assetjador: ¿Què és el què hauré fet malament? ¿Por què se m'ha dit a mi això? ¿Quin error tan greu hauré comés? ¿En què m'he equivocat?

1.2. Tipus de Mobbing

Mobbing horitzontal: És el produït entre persones del mateix estatus dins de l'empresa, és dir, entre companys. Ens trobem davant d'un supòsit gens estrany, el fet que siguin els mateixos companys qui aïllin al treballador. Els motius poden ser múltiples i variats, normalment tendeixen a marginar-lo per tal que abandoni l'empresa i no sigui obstacle en els interessos professionals de la resta, a títol d'exemple.

El Mobbing vertical descendent: És el produït de dalt a baix entre el superior i l'inferior dintre de l'estructura de l'empresa, en el que una persona s'aprofita del seu millor lloc de la jerarquia laboral per humiliar a un treballador a fi d'atemptar contra ell fins el punt que la indignitat el porti a abandonar la feina o recloure's en sí mateix.

El Mobbing vertical ascendent: És el produït d'abaix a dalt per part dels subordinats cap a un superior, per estar en contra del nomenament d'un responsable o cap amb el que no estan d'acord; o perquè es rebel·len contra la parcialitat, arrogància o autoritarisme del propi cap desencadenant de l'assetjament.

1.3. Com identificar l'Assetjament Laboral (Mobbing)?

A modus d'exemple, destaquem les següents actuacions de l'assetjador a l'assetjat:

- Limita les seves possibilitats de comunicació.
- Canvia la seva ubicació separant-lo dels seus companys.
- No se li assignen tasques, o be se li encomanen feines degradants o en contra de la seva consciència.



- Se l'ignora o se l'exclou, parlant només a una tercera persona present, simulant la seva no existència.
- Jutjar la feina que desenvolupa de manera ofensiva.
- Qüestionar les seves decisions.

El Mobbing horitzontal el podem identificar, per exemple:

- Quan un grup ja format margina a un individu que no es vol sotmetre's a les normes fixades per la majoria.
- Quan existeix una enemistat personal.
- Quan s'evidencien connotacions racials o de marginació cap a la víctima (per el seu gènere, nacionalitat, religió, aparença física, etc.).

1.4. Cóm prevenir l'Assetjament Laboral (Mobbing)?

- Proporcionant una feina amb baix nivell d'estrès, alt control de la feina, alta capacitat de decisió, suficient autonomia temporal,...
- Els superiors haurien de desenvolupar habilitats per a reconèixer conflictes i gestionar-los adequadament, conèixer els símptomes del mobbing per la seva detecció precoç.
- Desenvolupament des del propi centre de treball normes clares sobre resolució de conflictes personals, que garanteixin el dret a la queixa i a l'anonimat i que previnguin sistemes de mediació.
- L'entrenament dels treballadors en relacions interpersonals o els sistemes de regulació de conflictes tenen que estar dirigits a totes les dimensions socials possibles a l'empresa.



- Una altre de les actuacions consisteix en articular sistemes de presentació, acollida i integració de les persones recentment incorporades, sense oblidar la consideració de la cultura de l'empresa a la selecció del personal.
- A tenor de la legislació laboral i més concretament la Llei de Prevenció de Riscos Laborals, les empreses han d'identificar, avaluar i evitar els riscos laborals.

1.5. Conductes que no poden considerar-se Mobbing

- Existència de malalties psíquiques diferents a les que provoca l'assetjament laboral.
- Exercici arbitrari (no abusiu, ni reiteratiu) de les facultades empresarials.
- Síndrome de *burn out*, també dit **síndrome de desgast professional** o **síndrome de desgast ocupacional** (SDO) o **síndrome del treballador desgastat** o **síndrome del treballador consumit** o inclús **síndrome de cremar-se per la feina** és un patiment que consisteix en la presència d'una resposta prolongada de l'estrès en l'organisme davant els factors estressants emocionals i interpersonals que es presenten a la feina, que inclouen cansament crònic, ineficàcia i negació del que està passant. S'acostuma a presentar en aquelles situacions laborals en les que els excessius nivells d'exigència ja s'han torna un hàbit inconscient i inclús socialment valorat. Les conseqüències a la salut d'aquest patiment poden ser molt greus: deterior en les relacions interpersonals, desgast o pèrdua de l'empatia, i símptomes emocionals (depressió) i físics (insomni crònic, grues mals cerebrals o cardiovasculars).

1.6. Dret a la No Discriminació Laboral

Els treballadors tenen dret a no ser discriminats:

- **Directament**: s'entén per discriminació directa quan una persona és tractada de manera menys favorable que una altre en situació anàloga.

- **Indirectament**: s'entén per discriminació indirecta quan una disposició legal o reglamentària, una clàusula convencional o contractual, un pacte individual o una decisió unilateral, aparentment neutres, poden ocasionar un desavantatge particular a una persona respecte d'altres sempre que no respongui a una finalitat legítima i que els medis per a la consecució de la mateixa no siguin adequats i necessaris.

La **Jurisprudència** considera que només es produeix discriminació quan dins d'un col·lectiu de treballadors es dona un tractament desigual a algun dels seus components sense que existeixi cap raó que ho justifiqui, no podent parlar de discriminació quan un grup de treballadors convé i accepta unes condicions laborals que no contrarien cap norma.

En **matèria de salut laboral**, el dret de no discriminació suposi que les dades relatives a la vigilància de la salut dels treballadors no poden ser utilitzades amb fins discriminatoris ni en perjudici del treballador.

A més, els actes i les clàusules dels negocis jurídics discriminatoris per raó de gènere donaran lloc a **indemnitzacions** reals, efectives i proporcionals al perjudici patit, així com a les corresponents sancions.

- **Nul·litat d'acomiadament**. En aplicació d'aquest principi poden ser declarats nuls els acomiadaments per lesió de drets fonamentals.
- **Constitueixen infracció administrativa molt greu en matèria laboral**, les decisions unilaterals de l'empresari que impliquin discriminacions desfavorables per raó d'edat o favorables o adverses en matèria de retribucions, jornada, formació, promoció y de més condicions de treball, per qualsevol circumstància.
- **Incorre en delictes** qui produeix greu discriminació en la feina pública o privada contra alguna persona, per qualsevol circumstància, sempre que no es restableixi la situació d'igualtat davant la llei després dels requeriments o sancions administrativa, rescabament els mals econòmics que s'hagin derivat.
- **Incorren en delictes** els qui en l'exercici de les seves activitats professionals o empresarials deneguen a una persona una prestació a la que hi tingui dret per qualsevol circumstància.

2. ASSETJAMENT SEXUAL I ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

2.1. Definició i exemples

Assetjament sexual: situació en la que es produeix qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat, d'índole sexual, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, especialment quan se crea un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples: Fer comentaris sexuals obscens, fer bromes sexuals ofensives, mirades lascives al cos, gestos obscens, etc.

Assetjament per raó de gènere: situació en la que es produeix un comportament no desitjat, relacionat amb el gènere d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i crear un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant o ofensiu.

Exemples: conductes discriminatòries per el fet de ser dona/home, utilitzar humor sexista, menystenir la feina realitzada per les dones/homes, etc.

També es considera assetjament per raó de gènere el que es produeix per motiu de l'**embaràs o maternitat** de les dones o en l'exercici d'algun dret laboral previst per a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

2.2. Tipologia

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere pot produir-se:

- assetjament horitzontal: Entre companys/es
- assetjament vertical descendent: d'un comandament a un/a subordinat/da
- assetjament vertical ascendent: per part d'un subordinat/da a un comandament

2.3. Àmbit de protecció

Les disposicions d'aquest protocol també s'aplicaran a les persones que no formen part de l'Empresa però que es relacionen amb ella per raó de la seva feina.

L'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere poden produir-se en qualsevol lloc o moment en el que les persones es trobin per raons professionals o laborals (viatges, jornades de formació...)

2.4. Drets i obligacions: les persones treballadores

- El dret a un entorn de feina saludable i a no patir assetjament sexual ni assetjament per raó de gènere.
- L'obligació de tractar als demés amb respecte.
- L'obligació de no ignorar aquestes situacions.
- L'obligació d'informar sobre las situacions d'assetjament que es tingui coneixement i el deure de la confidencialitat.
- Responsabilitat de cooperar en el procés d'instrucció per una denuncia interna.

2.5. Orientacions pràctiques en front a una situació d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere

Per a persones que consideren que ho estan patint

L'EMPRESA vol reiterar que aquestes situacions no han de ser tolerades en cap circumstància i vol donar el seu suport a les persones que es poden veure afectades per aquests comportaments.

Si et sents assetjat/a, molest/a per el comportament d'algú amb qui tens relacions per raó de la teva feina (companys, comandaments, clients, proveïdors, etc.) aquí trobaràs algunes orientacions pràctiques per saber com actuar:

- Deixar ben clar el rebuig a les pretensions, situacions i actituds que es consideren ofensives i demanar a la persona que està creant aquesta situació que no volem que es repeteixi.
- Documentar l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de gènere: prendre nota i enregistrar tots els incidents.
- Demanar suport
- Informar-se, considerar i valorar totes les opcions existents en el marc de la pròpia empresa (queixa o denúncia interna) o les accions legals (via administrativa o judicial)

Testimonis

Si observes que un company o una altra persona es comporta de una manera que et sembla molesta o ofensiva, o si et sembla que algú del teu entorn pròxim està patint aquestes situacions, et demanem que no l'ignoris. Orientacions pràctiques per saber com actuar:

- Advertir a la persona que està creant aquesta situació que el seu comportament és inapropiat.
- Donar suport a la persona que pateix aquesta situació.
- Informar a l'empresa / demanar suport a l'empresa / presentar una queixa o una denuncia interna.

3. ACTUACIONS I ACCIONS DE L'EMPRESA FRONT A'ASSETJAMNET

3.1. Informació, sensibilització i formació

L'EMPRESA ES compromet a difondre aquest protocol i facilitar oportunitats d'informació per a tots els seus membres i, en especial, a l'equip directiu i comandaments intermedis per a contribuir a crear una major consciència sobre aquest tema i facilitar el coneixement dels drets, obligacionals i responsabilitats de cada persona.

3.2. Assessorament i assistència a les persones afectades: contacte de referència

L'EMPRESA es compromet a facilitar i donar suport i assistència a les persones de la seva organització que poden estar patint aquesta situació.

També a les persones que no formen part de l'EMPRESA però es relacionen amb ella per raó de la seva feina.

L'EMPRESA compta amb la col·laboració del Departament de Gestió de Persones per donar-te suport en aquest procés, compromentent-se a garantir la confidencialitat així com la protecció de possibles represàlies.

Les seves funcions, en aquest àmbit, son les següents:

- Donar suport a la persona que realitza la queixa per identificar si un comportament pot ser susceptible o no de constituir assetjament laboral, assetjament sexual o assetjament per raó de gènere.
- Facilitar informació sobre las diferents opcions per resoldre directament el problema. Facilitar informació i assessorament sobre cómo proceder.
- Facilitar informació sobre las vies internes de resolució.
- Informar dels drets i obligacions.
- Facilitar altres vies de suport i referència (mèdiques, psicològiques, etc.)
- Facilitar assistència per resoldre el problema.

El contacte de referència de la nostre organització és:

DEPARTAMENT DE GESTIÓ DE PERSONES

Glòria Molins i Veronica Vega

COMITÉ DE SEGURETAT I SALUT

Delegats de prevenció: Soledad Acosta, M. Luz Sánchez i Daniel Acemel

3.3. Vies de resolució i resposta a l'interior de l'empresa

Aquest protocols defineix i articula dues vies internes de resolucions d'aquestes situacions:

1. Formular una queixa i demanar l'assistència i suport d'una persona de referència per a resoldre el problema

1.1. Estat inicial: Formulació d'una queixa

El primer pas que posa en marxa tot el procés és la comunicació dels fets a la persona que l'empresa ha designat per a donar suport en aquesta situació.

1.2. Anàlisi dels fets: recollida d'informació:

Una vegada rebuda la queixa, el CONTACTE DE REFERÈNCIA s'entrevistarà amb la persona que es considera assetjada amb el fi de:

- Obtenir una primera aproximació del cas
- Informar i assessorar sobre els drets i totes les opcions i accions que es poden emprendre.

1.3. Mediació informal

El contacte de referència intentarà resoldre el conflicte actuant com a tercer en una mediació informal entre les parts implicades.

Això comporta:

- Informar a aquesta persona que el seu comportament és contrari a les normes de l'empresa.
- Informar de les conseqüències de continuar amb l'actitud assetjadora.
- Comunicar que, a pesar de que la conversa és informal i confidencial, es farà un seguiment de la situació.

1.4. Resolució

La resolució implica:

- Garantir que ha finalitzat l'assetjament laboral, sexual i/o l'assetjament per raó de gènere sobre aquesta persona.
- Informar de la decisió: comunicar per escrit a la persona assetjada i a la persona que ha comès l'ofensa què ha passat i com s'ha resolt el problema.

El contacte de referència en tot cas haurà d'assegurar-se que:

- Finalitza l'assetjament laboral, sexual i/o l'assetjament per raó de gènere.
- S'adoptaran mesures per evitar altres casos.
- S'ajudarà a la persona a superar les conseqüències de l'assetjament.
- Es guardaran informes del que ha succeït.

Des de la data de presentació de la queixa fins l'intent de resolució, haurà de transcórrer un termini NO superior a los set dies laborables.

2. Presentar una denuncia interna, sol·licitant que s'iniciï un procés d'investigació i, si és el cas, es sancioni la conducta.

Quan els intents per solucionar el problema mitjançant el suport d'una persona de referència no son recomanables, per la gravetat de la situació, aquests han estat rebutjats, o quan el resultat ha estat insatisfactori, serà necessari presentar una denuncia interna i sol·licitar que s'obri una investigació.

2.1. Estat inicial: Presentar una denuncia interna

El primer pas que posa en marxa el procés és la comunicació dels fets a la persona, les persones o l'òrgan específic de la instrucció (comissió acordada entre la empresa y la representació de les persones treballadores, el Departament de Gestió de Persones, el Servei de Prevenció de Riscos Laborals, etc.).

La denuncia interna necessàriament haurà de fer-se per escrit i ha d'incorporar:

- Nom i cognoms de la persona que fa la denúncia.
- Nom i posició de la persona presumptament assetjadora.
- Detalls dels fets que es consideren rellevants: descripció, dates, durada i freqüència dels fets.

- El nom i cognoms dels possibles testimonis.

La persona que rep la denúncia haurà de:

- Informar a la persona denunciada del contingut de les acusacions.
- Establir els termes de referència de la instrucció. El nomenament de la persona que assumirà la instrucció ha de posar-se d'acord amb la representacions de les persones treballadores.
- Comunicar tant a la persona assetjada com a la persona presumptament assetjadora, el com i qui portarà a terme la investigacions.
- I, en tot cas, si no formen part de l'òrgan designat: informar als Serveis de Prevenció i als Delegats dels Serveis de Prevenció / la representació de les persona treballadores.

2.2. Instrucció del procediment

La persona o persones que assumeixen la instrucció dels fets es posaran d'acord amb l' empresa i la representació de les persones treballadores.

S'haurà d'elaborar un informe escrit on s'expressi si hi ha evidències suficients per a afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament laboral, assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere.

Per tot això, s'haurà de:

- Entrevistar a la persona que presenta la denúncia interna, que pot estar acompanyada per la persona de referència o un company/a durant tot el procés.
- Entrevistar als possibles testimonis i informar-los de la necessitat de mantenir la confidencialitat en el procés.
- Entrevistar a la persona denunciada, que pot estar acompanyada per algú durant tot el procés, ja sigui la persona de referència o un company/a.

La persona que realitza la denúncia només haurà d'aportar indicis que es fonamentin en actuacions discriminatòries, i correspondrà a la persona demandada provar l'absència de discriminació.

La instrucció ha d'acabar amb una decisió i serà precís incloure una síntesis dels fets. L'informe ha d'incorporar també a qui s'ha entrevistat, quines qüestions s'han preguntat, i a quines conclusions ha arribat l'investigador/a.

2.3. Mesures provisionals durant la instrucció

Si és necessari es considerarà:

- Prendre alguna mesura per a limitar o evitar els contactes entre la persona que presenta la denúncia i la persona presumptament assetjadora.
- Intentar limitar els contactes durant tota la investigació.
- Facilitar suport i assessorament.
- Prendre mesures per garantir la confidencialitat.

2.4. Presa de decisions: resolució

La persona que assumeix la instrucció haurà d'elaborar un informe escrit per a la persona o l'òrgan específic encarregat de resoldre on s'expressi si hi ha evidències suficients per a afirmar que s'ha produït una situació d'assetjament.

Si els fets es qualifiquen com assetjament laboral, sexual i/o assetjament per raó de gènere, s'haurà de decidir:

- Les sancions i altres mesures.
- Les compensacions a la persona que ha patit l'assetjament.

3.4. Garanties del procés i terminis

- Totes les queixes i denúncies internes seran tractades amb rigor, rapidesa, imparcialitat i confidencialment.

- La persona que presenta una queixa o una denuncia té dret a:
 - Tenir garanties de que es gestiona amb rapidesa
 - Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés.
 - Rebre garanties de que no quedarà constància de cap registre de la denuncia en el expedient personal si aquest ha estat fet de bo fe.
 - Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia.
 - Rebre informació sobre les accions correctores que resultaran del procés.
 - Rebre un tracte just.

- La persona acusada d'assetjament laboral, assetjament sexual o d'assetjament per raó de gènere té dret a:
 - Estar informada de la queixa/denúncia
 - Rebre una còpia de la denúncia i respondre
 - Fer-se acompanyar per algú de la seva confiança al llarg de tot el procés
 - Rebre informació sobre l'evolució de la denúncia
 - Rebre un tracte just

- La durada de tot el procés no serà superior a los 7 dies laborables.

3.5. Sancions i accions correctives

Qualsevol tipus d'assetjament, ja sigui laboral, sexual o per raó de gènere, estan explícitament prohibits per aquest protocol i es tractaran com una infracció disciplinària.

Les conductes de represàlia contra una persona que ha presentat una denúncia d'assetjament laboral, sexual o d'assetjament per raó de gènere, o que ha col·laborat en la investigació constitueixen una greu infracció disciplinària.

3.6. Seguiment del protocol

Creació d'una Comissió de Seguiment formada per:

- Representant/s dels treballadors
- Representant/s de l'empresa
- Representant/s del servei de Prevenció de Riscos Laborals

Les funcions de la Comissió de Seguiment seran:

- Reunir-se anualment per a revisar les denúncies d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de gènere i com han estat resoltes.
- Elaborar un informe a fi d'assegurar l'eficàcia i funcionalitat del protocol i adaptar-lo si es considera necessari.

Annex 2 Model de l'enquesta facilitada al personal de l'LRC (Any 2017)

**En cas de no marcar cap opció i deixar-ho en blanc, s'entendrà la resposta com NO SAP/
NO CONTESTA.**

SEXE:

Dona

Home

EDAT:

29 anys o menys

de 30 a 39 anys

de 40 a 49 anys

de 50 a 59 anys

de 60 a 64 anys

65 anys o més

ÀREA:

Administració

Informàtica

Direcció

Qualitat

Logística

Atenció al client

Preanalítica

Microbiologia

Immunologia

Hematologia

Bioquímica

Biologia Molecular

HPLC/Masses

Extraccions

Producció general

GRUP DE CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL:

Administratiu/ Informàtic

Auxiliar administratiu

Auxiliar clínica

Diplomat adminis.

Diplomat inferm.

Facultatiu/ Llicenciat

Tècnic laboratori

SITUACIÓ LABORAL:

Indefinit temps complet
Indefinit temps parcial
Jubilació parcial
Eventual
Interí temps complet
Interí temps parcial
Obra o servei

Valoreu positivament les polítiques d'igualtat?

SI
NO

Valoreu positivament els plans d'igualtat en el vostre entorn professional?

SI
NO

Heu consultat en algun moment un pla d'igualtat ?

SI
NO

Considereu que l'LRC hauria de posar en funcionament mesures per garantir la igualtat entre les dones i els homes que formen part de la plantilla?

SI
NO

Considereu que hi ha una discriminació directa o indirecta cap a les dones que integren la plantilla de l'LRC?

SI
NO

Considereu que hi ha una discriminació directa o indirecta cap als homes que integren la plantilla de l'LRC?

SI
NO

Considereu que les dones que integren la plantilla ocupen una posició de desavantatge en relació als homes, en algun dels següents aspectes?

1. En relació amb les possibilitats de formació continuada

Sí

No

2. En relació amb l'assistència a la formació continuada

Sí

No

3. En relació amb les possibilitats de promoció interna

Sí

No

4. En relació amb l'accés a les mesures de conciliació

Sí

No

5. En relació amb les condicions materials del lloc de treball

Sí

No

Respecte a l'última acció formativa on heu participat, la formació era obligatòria o voluntària?

Obligatòria

Voluntària

Respecte a l'última acció formativa on heu participat, en quin, horari es va realitzar la formació?

En horari laboral

Fora de l' horari laboral

En general, creieu que hi ha una relació entre la formació continuada i la promoció laboral?

SI

NO

Considereu que l'accés i la permanència de les dones en els llocs de coordinació i direcció en els últims cinc anys...

Ha millorat

Ha empitjorat

Continua igual

Considereu que en els processos de promoció interna s'afavoreix de manera igualitària a dones i homes?

No, afavoreix més a les dones que als homes

No, afavoreix més als homes que les dones

Si, no s'afavoreix a cap dels dos sexes

Considereu que l'LRC té en compte la situació de les treballadores i els treballadors i les seves necessitats de conciliar la vida laboral amb la vida personal i familiar?

SI

NO

Considereu que hi ha prou mesures de conciliació de la vida personal, familiar i laboral per a la plantilla de l'LRC?

SI

NO

Us heu acollit a alguna mesura de conciliació de la vida personal, familiar i laboral?

SI

NO

Considereu que l'ús de mesures de conciliació de la vida personal, familiar, laboral (excedències, reduccions, flexibilitat...) afecta les possibilitats de promoció interna?

SI

NO

Creu que el llenguatge no sexista col·labora en l'erradicació de la història de discriminació de les dones?

SI

NO

Considereu necessari informar sobre els significats d'androcentrisme, patriarcat i sexisme en la formació a la plantilla?

SI