

Red de empresas con distintivo “Igualdad en la Empresa” (Red DIE)

Nombre de la entidad INSTITUT CATALÀ D’ONCOLOGIA

Descripción de la entidad

L’Institut Català d’Oncologia (ICO) es un instituto público monográfico sobre cáncer, que hace un abordaje integral de la enfermedad y recoge, dentro de la misma organización, la prevención, la asistencia, la formación especializada y la investigación (epidemiológica, clínica y transnacional).

Es una empresa pública creada en 1995 por el Departamento de Salud de la Generalitat de Cataluña.

En la actualidad, el ICO dispone de cuatro centros ubicados en L’Hospitalet de Llobregat, Badalona, Girona y Camp de Tarragona i Terres de l’Ebre. Trabajan de forma conjunta con cuatro hospitales universitarios: el Hospital de Bellvitge, el Hospital Dr. Josep Trueta, el Hospital Germans Trias i Pujol y el Hospital Joan XXIII de Tarragona. Además, trabaja en red con una veintena de hospitales en el territorio.

Nº de personas empleadas (31.12.2017)

Total	Mujeres	Hombres
1.174	911	263

Principales objetivos del plan y de las políticas de igualdad

Gestión organizativa igualitaria:

1. Asignar partida presupuestaria anual para poner en marcha medidas de igualdad entre mujeres y hombres.
2. Difundir el compromiso de la dirección con la igualdad de oportunidades.
3. Impulsar acciones de RSC orientadas a promover la igualdad de oportunidades.
4. Evaluar y difundir anualmente las medidas de igualdad de oportunidades implantadas y los resultados conseguidos.

Participación e implicación del personal:

5. Promover la participación de la plantilla en el área de igualdad de oportunidades.
6. Sensibilizar a la plantilla en la igualdad de oportunidades.
7. Fomentar la opinión y responsabilización de las mujeres favoreciendo su participación en



órganos de toma de decisiones y participación.

Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa:

8. Promover el uso de lenguaje no sexista ni discriminatorio.

Participación igualitaria de mujeres y hombres en puestos de trabajo:

9. Garantizar el uso de una imagen no sexista.

10. Garantizar de forma efectiva iguales posibilidades de promoción de mujeres y hombres.

11. Desarrollar el proyecto de descripción de puestos de trabajo.

12. Revisar parámetros del sistema de evaluación por objetivos (DPOs).

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad:

13. Conseguir el equilibrio entre mujeres y hombres en los cargos directivos y de responsabilidad.

Conciliación de la vida personal y laboral:

14. Incentivar la participación de las mujeres en actividades formativas orientadas a la adquisición de conocimientos y habilidades directivas.

15. Formalizar el pacto de horarios.

16. Promover el uso no discriminatorio de las medidas de conciliación.

Prevención de salud y riesgos laborales con perspectiva de género:

17. Difundir las medidas de prevención, detección e intervención en casos de acoso sexual y acoso por razón de género.

18. Realizar formación de riesgos laborales con perspectiva de género.

Igualdad retributiva entre mujeres y hombres:

19. Disponer de información precisa en materia retributiva para detectar indicios de discriminación salarial.

Movilidad:

20. Implementar medidas que favorezcan un acceso igualitario al centro de trabajo.

Principales éxitos en el ámbito de la igualdad en la entidad

- Constitución de la Comisión de Igualdad.
- Difusión del Plan de Igualdad de Oportunidades mediante la intranet y la web.
- Participación en el proyecto TEMPSxTEMPS, “Nuevas formas de organizar el tiempo de trabajo en empresas de Cataluña” del Departament d’Empresa i Ocupació subvencionado por Servei d’Ocupació de Catalunya y el Fondo Social Europeo.
- Elaboración y difusión código ético y código de buenas prácticas.
- Elaboración manual de buenas prácticas para un uso del lenguaje no sexista.
- Implantación del procedimiento de movilidad interna.
- Análisis de puestos de trabajo y elaboración de fichas descriptivas de puestos de trabajo con una perspectiva neutra de género.
- Presencia equilibrada de hombres y mujeres en altos cargos y puestos de responsabilidad.
- Formación en igualdad de oportunidades en las trabajadoras y trabajadores que participan en la gestión de personas.
- Elaboración y lanzamiento de curso on-line sobre sensibilización de género dirigido al conjunto de la plantilla (con capítulos dedicados a medidas de conciliación, acoso sexual y acoso por razón de sexo, violencia de género en los puestos de trabajo).
- Participación en congresos, jornadas y otras iniciativas para compartir experiencias y buenas prácticas del ICO en igualdad de oportunidades.
- Presentación de un informe anual al Comité de Dirección Corporativo y al Consejo de Administración con el cumplimiento del Plan de Igualdad.
- Incorporación en la memoria anual de resultados de género.
- Adhesión al Global Compact (2011), al Manifiesto Corresponsables (2012) y al Charter de la Diversidad (2013).
- Premio FUNDE 2013 (Associació d’Empresàries, Directives i Professionals) en igualdad de oportunidades.

