

parc de salut mar

→ pla d'igualtat d'oportunitats
entre dones i homes
octubre 2010



índex

presentació

- ➔ iniciativa i diagnosi
- ➔ disseny
- ➔ implantació
- ➔ avaluació

conclusions

PLA
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS
ENTRE DONES
I HOMES
2008-2012



presentació

- **què és el pla?**

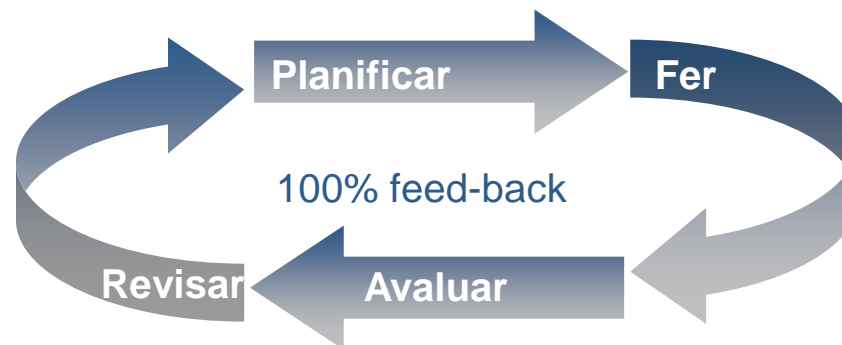
El **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, és l'estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes dins del marc del món laboral.

- **quins són els seus objectius?**

- Complir amb la normativa vigent
- Millorar les condicions a la institució
- Contribuir a una nova cultura institucional

- **com s'articula?**

- 1.- INICIATIVA I DIAGNOSI
- 2.- DISSENY
- 3.- IMPLANTACIÓ
- 4.- AVALUACIÓ



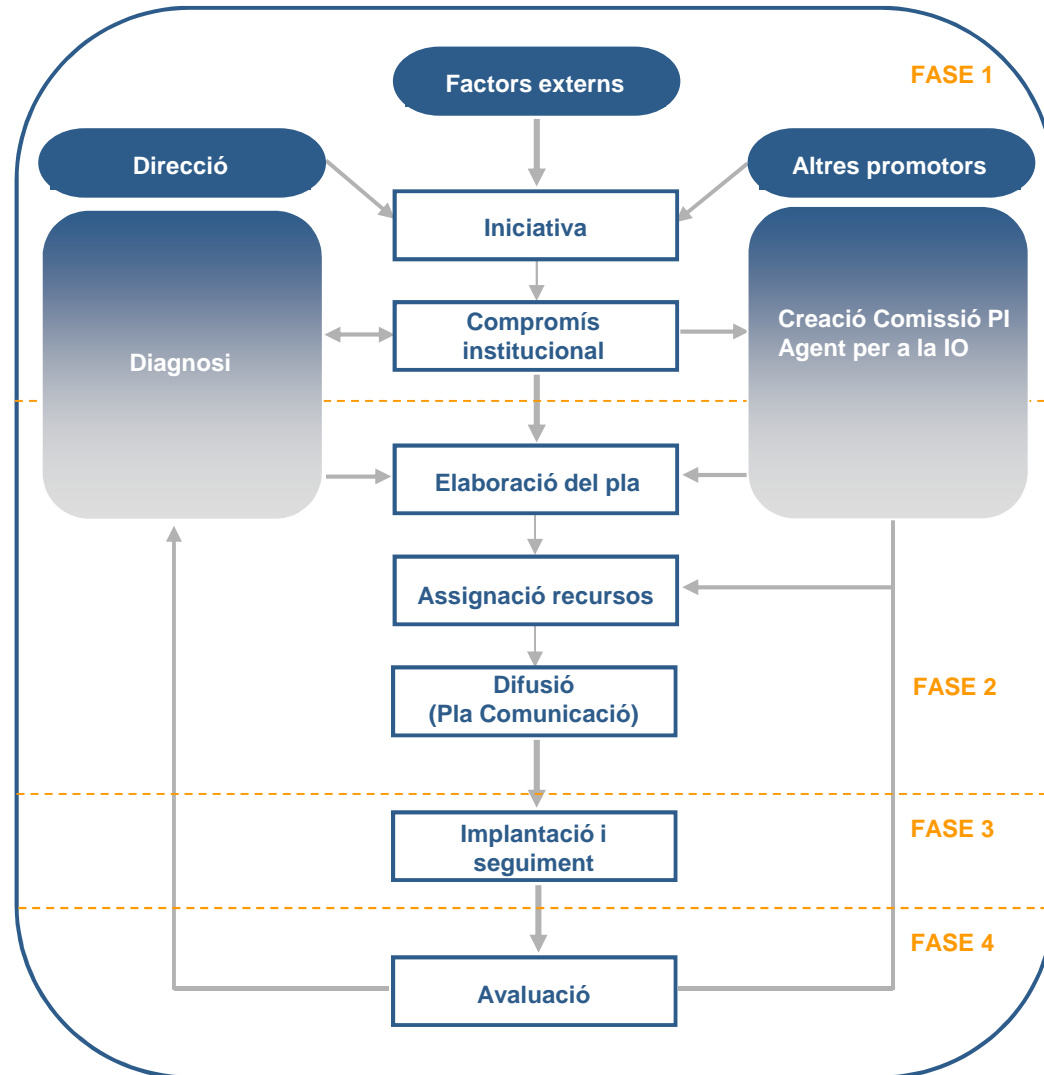
Desenvolupament del pla. Procés de retroalimentació.



presentació

esquema

Etapas i tasques del procés de disseny i implantació del pla.



diagnosi: antecedents

➔ accions a favor de la igualtat (tradicionals)



Aplicació rigorosa i estricta dels principis **d'igualtat de tractament i d'igualtat d'oportunitats** pel que fa a:

- **l'accés al treball.**
- **l'accés a la formació** i a les subvencions relacionades.
- el **desenvolupament de la professió.**
- l'obtenció de la **remuneració econòmica** corresponent. (taules salarials úniques i públiques).
- les **condicions de treball**, tot considerant adaptacions de gènere.
- les **mesures econòmiques** encaminades a oferir **ajudes.**

A
S
S
A
L
U
C
H
I
S
M
E
S
O
R
T
I
D
S



diagnosi: antecedents

➔ accions a favor de la igualtat (recents)

Millores, ampliacions i/o modificacions pel que fa a:

- Adaptació de la **duració i distribució** de la jornada de treball.
- Establiment de **permisos de paternitat**.
- Introducció **d'ampliacions i/o modificacions** en els permisos, segons Llei 3/2007.
- Introducció **d'ampliacions i/o modificacions** en els supòsits de suspensió del contracte, segons Llei 3/2007.
- Garantia de les **condicions retributives** durant el permís maternal. (abonament de prorrateig de guàrdies)



ASSISTÈNCIA POST-DS

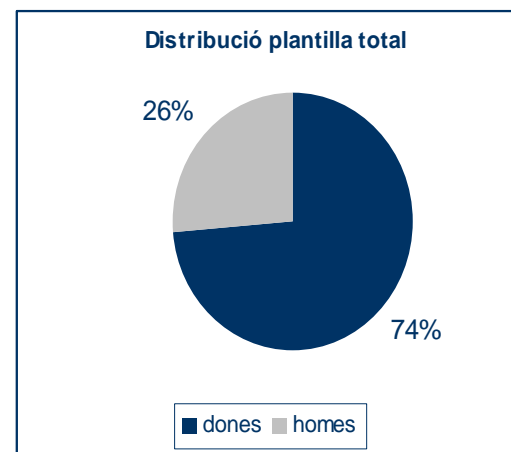
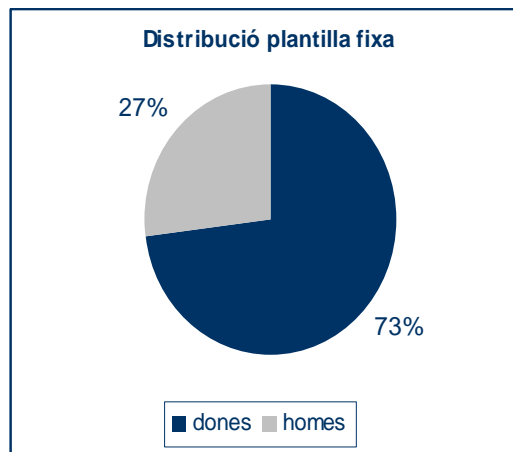


diagnosi: situació actual

➔ plantilla per sexe i tipus de contracte

- La institució compta amb **el triple de dones (74%)** que d'homes en plantilla.
- **No s'observa** una més acusada precarietat laboral en relació a les dones quant a la tipologia del seu contracte (**el 73% de les dones tenen plaça fixa**).

distribució plantilla ¹	total	%	plaça fixa	%	plaça no fixa	%
Plantilla dones	2.090	74%	1.743	73%	347	78%
Plantilla homes	746	26%	647	27%	99	22%
Total	2.836	100%	2.390	100%	446	100%



diagnosi: situació actual

➔ plantilla fixa per sexe i categoria professional

- El nombre de dones **no** és únicament més elevat en relació a les categories professionals més bàsiques.
- El seu nombre és superior també pel que fa als/a les **metges/ses residents** (5% dones; 3% homes) i quant als/a les **tècnics/ques mitjans/es** (29% dones; 4% homes).

plantilla amb plaça fixa per categories	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	532	242	10%	290	12%
Metges/ses residents	195	126	5%	69	3%
Titulats/des mitjans/es	784	693	29%	91	4%
Administratius/ves	230	186	8%	44	2%
Auxiliars assistencials	509	410	17%	99	4%
Tècnics auxiliars	80	48	2%	32	1%
Personal d'ofici	6	1	0%	5	0%
Personal no qualificat	54	37	2%	17	1%
Total	2.390	1.743	73%	647	27%



diagnosi: situació actual

➔ plantilla fixa per edat, sexe i nomenament

- Els percentatges de dones i homes amb nomenament **són molt similars** en totes les edats, llevat el cas relatiu a les persones de 60 ó més anys.
- Aquest fet fa suposar que les desigualtats entre homes i dones pel que fa als nomenaments **han anat desapareixent progressivament**, en anar-se normalitzant la situació laboral de les dones al nostre país.

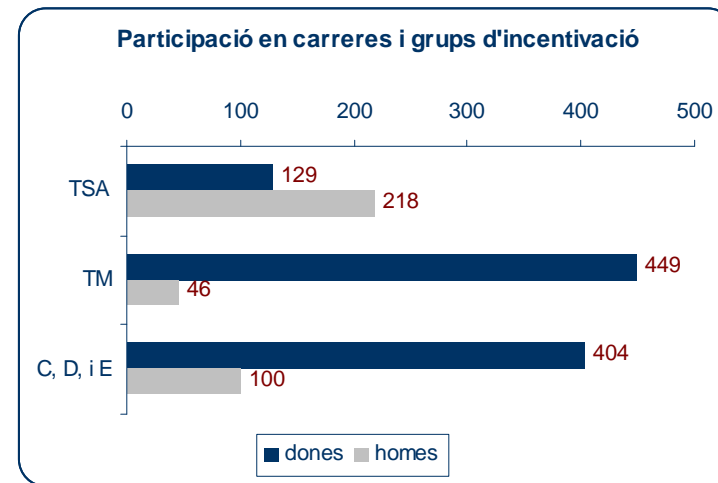
edat	total	dones amb nomenament	%	homes amb nomenament	%
< 30 anys					
30-39 anys	10	5	2%	5	2%
40-49 anys	77	38	15%	39	15%
50-59 anys	146	73	28%	73	28%
60 ó + anys	29	9	3%	20	8%
Total	262	125	48%	137	52%



diagnosi: situació actual

→ participació en carreres i incentivació:

- Percentatges totals de participació **favorables a les dones (73% dones; 27% homes)**.
- Aquests percentatges també són **favorables a les dones** en totes les categories, a excepció de la categoria que correspon als/a les tècnics/ques superiors.



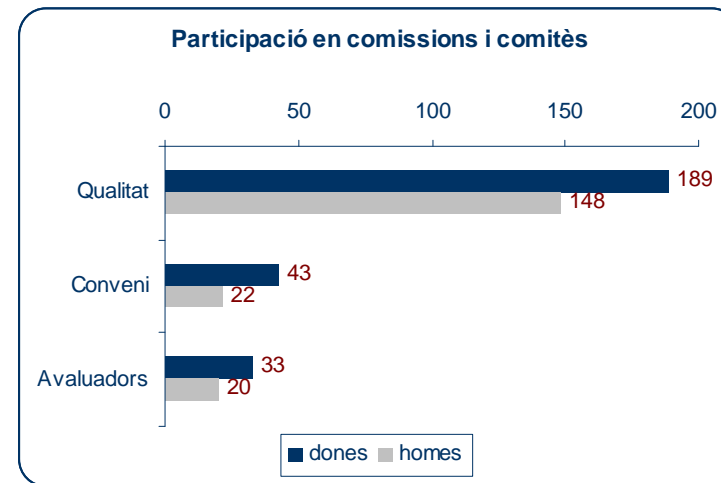
carreres i grups incentivació	total	dones	%	homes	%
Tècnics superiors	347	129	10%	218	16%
Tècnics mitjans/es	495	449	33%	46	3%
Grups C, D, i E	504	404	30%	100	7%
Total	1.346	982	73%	364	27%



diagnosi: situació actual

➔ composició comissions i comitès:

- Els percentatges de participació en comissions i comitès són **favorables a les dones**, a la vegada que, quant als homes, també es mantenen dins dels marges establerts per la normativa vigent (60%-40%).



comissions i comitès	total	dones	%	homes	%
Comissions i Comitès Qualitat	337	189	56%	148	44%
Comissions i Comitès Conveni	65	43	66%	22	34%
Comitès Avaluadors Carreres i G. Incentivació	53	33	62%	20	62%
Total	455	265	58%	190	42%



diagnosi: situació actual

➔ plantilla fixa per sexe, categoria i àrea (I):

- El percentatge d'homes titulats superiors **no manté la proporcionalitat** del 74%-26% que observem en el nombre total de dones i homes en plantilla.
- A més i quant a l'àrea assistencial, aquest percentatge és més alt que el de dones titulades superiors (**44% dones; 56% homes**).

plantilla amb plaça fixa per categories	àrea assistencial		àrea no assistencial	
	% dones	% homes	% dones	% homes
Titulats/des superiors	44%	56%	61%	39%
Metges/ses residents	69%	31%		
Titulats/des mitjans/es	90%	10%	67%	33%
Tècnics auxiliars	71%	29%	0%	100%
Auxiliars assistencials	81%	19%		
Administratius/ves			84%	16%
Auxiliars administratius			83%	17%
Personal d'ofici			27%	73%
Personal no qualificat			76%	24%



diagnosi: situació actual

➔ plantilla fixa per sexe, categoria i àrea (II):

- El nombre de metgesses residents és gairebé el doble que el de metges residents (**126 metgesses residents/ 69 metges residents**).
- El nombre de titulades superiors de recent incorporació a plaça fixa és gairebé el triple que el de titulats superiors de recent incorporació (**17 titulades superiors/ 7 titulats superiors**).

darreres incorporacions (plaça fixa)	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	24	17	6%	7	3%
Titulats/des mitjans/es	102	90	33%	12	4%
Tècnics auxiliars	----	----	----	----	----
Administratius/ves	----	----	----	----	----
Auxiliars administratius/ves	34	30	11%	4	1%
Auxiliars assistencials	109	85	32%	24	9%
Total	269	222	83%	47	17%

Ambdós fets fan suposar que les diferències numèriques existents en relació a les persones amb titulació superior **es podran pal·liar sense excessives dificultats**.



diagnosi: situació actual

➔ plantilla fixa per edat, sexe, i nomenament:

- En considerar els homes i dones separatament, el tant per cent d'homes nomenats respecte del total d'homes en plantilla **és molt superior** (el triple) al tant per cent de dones nomenades respecte del total de dones en plantilla.

total dones amb plaça fixa	dones amb nomenament	%	total homes amb plaça fixa	homes amb nomenament	%
1.743	125	7%	647	137	21%

Gairebé no cal dir, que aquesta és **una de les situacions que es tractaran de corregir mitjançant la implantació i el desenvolupament d'aquest pla d'igualtat.**



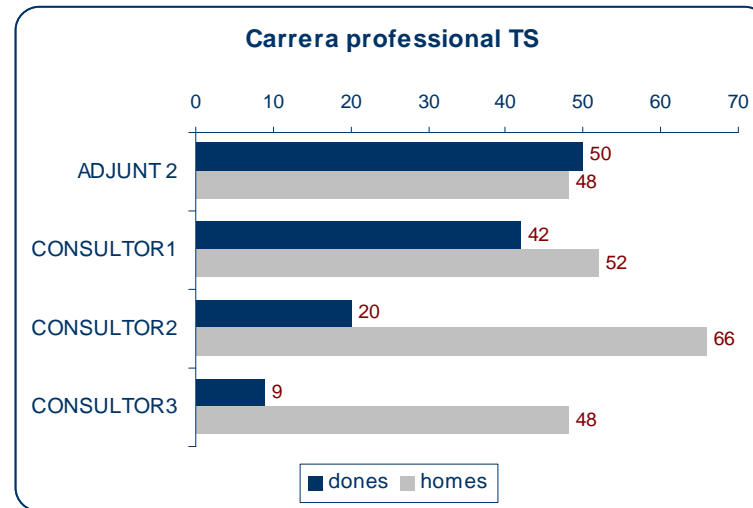
A
S
A
L
T
A
M
E
S
A
M
I
L
L
O
R
A
R



diagnosi: situació actual

→ participació carrera tècnics/ques superiors:

- El percentatge de participació en carrera dels/de les tècnics superiors **és més elevat quant als homes (53% de dones; 75% d'homes)**.
- La diferència en els percentatges es fa més acusada conforme els nivells de carrera són superiors.



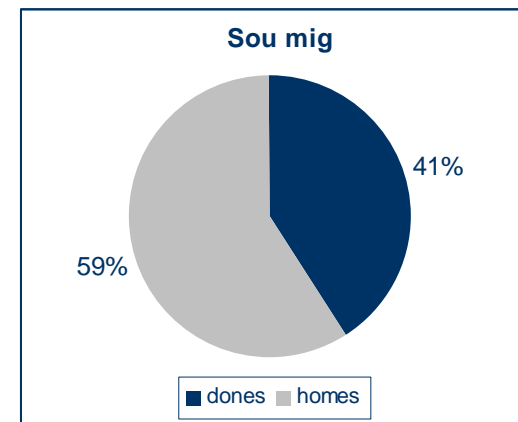
tècnics superiors	total	dones	%	homes	%
Nivell A2	98	50	51%	48	49%
Nivell C1	94	42	45%	52	55%
Nivell C2	86	20	23%	66	77%
Nivell C3	57	9	16%	48	84%



diagnosi: situació actual

→ distribució de salaris (I):

- És **més elevat** el sou mig dels homes, **malgrat** que l'aplicació de les taules salarials sigui idèntica per a tothom.
- Aquesta diferència ve generada per:
 - El major nombre d'homes titulats superiors.
 - El major percentatge d'homes nomenats.
 - La major participació dels homes en la carrera professional de tècnics superiors.



massa salarial dones	nombre total dones ¹	sou mig dones	massa salarial homes	nombre total homes ¹	sou mig homes
72.739.828	4.008	18.149	35.078.790	1.334	26.296

¹ Inclou tots els horaris i tipus de contracte



A S A L A R I S M I L L O R A R



diagnosi: situació actual

➔ distribució de salaris (II):

- L'augment del **nombre de dones estudiants de Medicina**.
- La creixença del **nombre de titulades superiors** que s'incorporen a la institució.
- L'increment del **nombre de dones nomenades** en els darrers anys.
- La progressiva **incorporació de les dones als càrrecs de més alta responsabilitat** a nivell general.
- La progressiva **incorporació de les dones a la carrera professional de tècnics superiors**, un cop van passant els anys que han de romandre en cadascun dels corresponents nivells.
- La pròpia existència **d'aquest pla**.



diagnosi: situació actual

➔ composició òrgans de govern i comitès:

- Del total de dones participen en els òrgans de govern **un 1% d'aquestes**, mentre que del total d'homes hi participen **un 4% d'aquests**.

total dones amb plaça fixa	dones en o. de govern	%	total homes amb plaça fixa	homes en o. de govern	%
1.743	24	1%	647	27	4%

- Del total de dones participen en les comissions i comitès **un 15% d'aquestes**, mentre que del total d'homes hi participen **un 29% d'aquests**.

total dones amb plaça fixa	dones en comissions	%	total homes amb plaça fixa	homes en comissions	%
1.743	265	15%	647	190	29%

La participació de les dones en els òrgans de govern i en les comissions i comitès és, igualment, un dels aspectes que el nostre Pla d'Igualtat ha de tractar de millorar.



diagnosi: situació actual

➔ conclusions (I):

Les situacions a millorar i corregir semblen fàcilment modificables, davant de:

- L'augment del **nombre de metgesses residents** i de les incorporacions de **dones titulades superiors** a plaça fixa.
- L'increment del **nombre de dones nomenades** en els darrers anys.
- La progressiva **incorporació de les dones als càrrecs de més alta responsabilitat** a nivell general.
- La progressiva **incorporació de les dones a la carrera professional de tècnics superiors**.
- La pròpia **evolució del mercat laboral** i de la societat en general.
- La pròpia **voluntat de millora** de la institució al respecte.
- L'**aposta institucional** per la sensibilització en matèria d'igualtat.
- Els **nous escenaris** que s'estan conformant dins l'organització.
- La mateixa existència d'aquest **Pla d'Igualtat**.



diagnosi: situació actual

➔ conclusions (II):

Aquests fets fan pensar que els aspectes negatius es podran pal·liar sense dificultats en un futur no massa llunyà.

Es parteix, doncs, d'una situació, que si bé presenta aspectes que necessàriament s'han de modificar, presenta també molt significatius i nombrosos aspectes positius que no fan sinó actuar com un **excel·lent punt de partida** per al nostre Pla d'Igualtat.



accions: prioritització i periodització

Segons els objectius i línies estratègiques assenyalades dins del marc del pla, s'ha considerat oportú de proposar la **priorització**, d'acord amb la **temporalització aproximada** que s'especifica, de les següents accions.

OBJECTIU 1: POLÍTIQUES DE GÈNERE			
línia estratègica	acció	termini	calendari
L 1.1: disseny, implementació i avaluació de polítiques de gènere	- Mecanismes d'elaboració del pla: Comissió	curt	realitzada
	- Declaració institucional	curt	realitzada
	- Mecanismes implantació pla: Grup treball	curt	realitzada
	- Mecanismes implantació pla: Agent per a la Igualtat	curt	realitzada
	- Mecanismes de treball: calendari, recursos i indicadors	curt	abril 10 - des. 10
	- Pla de comunicació i difusió	mig	abril 10 - abril 11
	- Diagnòsics periòdics de seguiment	mig/llarg	abril 10 - des. 12
	- Integració de la igualtat en la cultura de l'organització	llarg	abril 10 - des. 12
	- Modificació de procediments, protocols, etc.	llarg	abril 10 - des. 12
L 1.2: integració de la perspectiva de gènere	- Dades organització desglossades per sexes	curt	realitzada
	- Manual de bones pràctiques	curt	abril 10 - des. 10
	- Guia d'estil de redacció	curt	abril 10 - des. 10
	- Sensibilització i creació d'un estat d'opinió	llarg	abril 10 - des.12
	- Informe departaments/serveis sobre igualtat	llarg	abril 10 - des.12
	- Revisió documental	llarg	abril 10 - des.12



accions: prioritització i periodització

OBJECTIU 2: VIOLÈNCIA DE GÈNERE			
línia estratègica	acció	termini	calendari
L 2.1: prevenció de la violència de gènere	- Mecanismes de treball: calendari, recursos i indicadors	curt	abril 10 - des. 10
	- Potenciació dels recursos per a la prevenció de la violència de gènere	curt	abril 10 - des. 10
	- Difusió dels recursos	curt	abril 10 - des. 10
	- Sensibilització del personal en la prevenció de la violència de gènere	curt	abril 10 - des. 10
L 2.2: elaboració/ promoció d'eines per a lluitar contra la violència de gènere	- Elaborar un inventari de recursos per a la lluita contra els riscos psicosocials	curt	abril 10 - des. 10
	- Elaborar un inventari de recursos per a l'assessorament psicològic al respecte.	curt	abril 10 - des. 10
	- Elaborar un registre de possibles situacions de violència de gènere i/o risc psicosocial	curt	abril 10 - des. 10
	- Crear, si s'escau, els nous recursos que puguin ser necessaris	mig	abril 10 - abril 11



accions: prioritització i periodització

OBJECTIU 3: PARTICIPACIÓ DE LES DONES			
línia estratègica	acció	termini	calendari
L 3.1: incorporació de les dones a tots els graus de responsabilitat	- Mecanismes de treball: calendari, recursos i indicadors	curt	abril 10 - des. 10
	- Potenciar l'accés de les dones a càrrecs, òrgans de govern i comissions i comitès	curt	abril 10 - des. 10
	- Diagnosticar els possibles factors de desequilibri i promoure l'equilibri	curt	abril 10 - des. 10
	- Garantir que la contractació, la promoció i la retribució no tenen discriminació indirecta	mig	abril 10 - abril 11
	- Revisar els reglaments al respecte	mig	abril 10 - abril 11
L 3.2: participació de les dones en el desenvolupament i millora de la institució	- Fomentar l'opinió i responsabilització de les dones	curt	abril 10 - des. 10
	- Potenciar la recerca, la publicació i la presència pública de les dones	mig	abril 10 - abril 11
	- Potenciar la seva carrera professional	mig	abril 10 - abril 11



accions: prioritització i periodització

OBJECTIU 4: USOS DEL TEMPS			
línia estratègica	acció	termini	calendari
L 4.1: conciliació de la vida personal, laboral i familiar, i coresponsabilitat	- Mecanismes de treball: calendari, recursos i indicadors	curt	abril 10 - des. 10
	- Refermar les polítiques de conciliació	curt	abril 10 - des. 10
	- Refermar polítiques de coresponsabilització	curt	abril 10 - des. 10
	- Elaborar noves polítiques per facilitar els usos del temps	curt	abril 10 - des. 10
	- Incloure la institució a la xarxa NUTS	mig	abril 10 - abril 11
	- Eliminar possibles impactes negatius de la cura de fills i familiars.	mig	abril 10 - abril 11
	- Informar les dones absents per excedència, permís... dels afers institucionals	mig	abril 10 - abril 11
	- Preveure actualitzacions de coneixements després d'excedències, permisos...	mig	abril 10 - abril 11
L 4.2: facilitar la no discriminació en l'accés i el manteniment al lloc de treball	- Refermar la igualtat en l'accés al treball	curt	abril 10 - des. 10
	- Garantir, als reglaments de convocatòria, que no existeix discriminació indirecta	curt	abril 10 - des. 10
	- Disgregar per sexe les dades d'accés a plaça fixa	curt	abril 10 - des. 10
	- Revisar els documents de les convocatòries des de la perspectiva de gènere	mig	abril 10 - abril 11
	- Vetllar per la igualtat en els tribunals	mig	abril 10 - abril 11
	- Sensibilitzar en la igualtat les persones que intervenen als processos de selecció	mig	abril 10 - abril 11



accions: prioritització i periodització

OBJECTIU 5: FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL			
línia estratègica	acció	termini	calendari
L 5.1: promoure l'educació corporativa en els valors de la igualtat	- Mecanismes de treball: calendari, recursos i indicadors	curt	abril 10 - des. 10
	- Pla de formació per a la sensibilització de gènere	curt	abril 10 - des. 10
	- Difusió d'accions formatives al respecte	curt	abril 10 - des. 10
	- Organització de jornades, ponències, etc. sobre la sensibilització de gènere	llarg	abril 10 - des. 12
	- Foment de l'assistència	llarg	abril 10 - des. 12
L 5.2: promoure la docència i la recerca amb perspectiva de gènere	- Vetllar per una docència de continguts no sexistes	curt	abril 10 - des. 10
	- Incorporar, a la docència i la investigació, la perspectiva de gènere	mig	abril 10 - abril 11
	- Afavorir la publicació de docència i recerca amb perspectiva de gènere	mig	abril 10 - abril 11
L 5.3: fomentar la formació i presència de les dones en la cultura corporativa de gènere	- Assegurar que el Pla de formació cobreix les necessitats de les dones	curt	abril 10 - des. 10
	- Potenciar l'assistència de les dones a les activitats formatives	mig	abril 10 - abril 11
	- Sensibilitzar els/les responsables per tal que proposin l'assistència de les dones	mig	abril 10 - abril 11
	- Potenciar la participació de les dones en les accions de foment de la igualtat	llarg	abril 10 - des. 12



accions: prioritització i periodització

OBJECTIU 6: SALUT DELS/DE LES TREBALLADORS/ES			
línia estratègica	acció	termini	calendari
L 6.1: millorar la salut del personal	- Mecanismes de treball: calendari, recursos i indicadors	curt	abril 10 - des. 10
	- Vetllar per la salut del personal considerant les particularitats psicofísiques	curt	abril 10 - des. 10
	- Emprendre les accions preventives i/o correctores necessàries	curt	abril 10 - des. 10
L 6.2: promoció de la prevenció amb perspectiva de gènere	- Refermar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	curt	abril 10 - des. 10
	- Comprovar que l'assignació de recursos i d'espais és equitativa	llarg	abril 10 - des.12
	- Corregir qualsevol manca d'equitat al respecte	llarg	abril 10 - des.12
L 6.3: promoció dels espais de formació i recerca en salut laboral	- Elaborar un llistat de patologies que afecten principalment les dones	curt	abril 10 - des. 10
	- Nous protocols i procediments: embaràs i lactància	curt	abril 10 - des. 10
	- Pla de formació en salut laboral des de la perspectiva de gènere	mig	abril 10 - abril 11
	- Fomentar la recerca en salut laboral des de la mateixa perspectiva	mig	abril 10 - abril 11
	- Difondre les accions formatives i fomentar-ne l'assistència	mig	abril 10 - abril 11



accions: prioritització i periodització

Cal considerar, no obstant, que la prioritització i periodització de les accions aquí recollida és únicament una proposta inicial, proposta que té per objectiu, tant intentar simplificar la utilització d'aquest document, com tractar de facilitar la tasca del Grup de treball i de l'Agent per a la igualtat tant com sigui possible.

Gairebé no cal dir, per tant, que **seran els membres de l'esmentat grup i el/la propi/a agent qui decidiran la prioritització i periodització definitiva de les accions a emprendre.**



metodologia: mecanismes i recursos

➔ mecanismes d'aplicació, seguiment i avaluació (I)

Per tal de procedir a **l'aplicació, seguiment i avaluació** del Pla d'Igualtat d'Oportunitats es fa necessari, en primer lloc, de procedir a la creació dels següents mecanismes:

- **comissió del pla d'igualtat**

Formada per diferents professionals dels principals departaments implicats (Òrgans de Govern i Direcció, Recursos Humans, Formació, Comunicació i Salut Laboral), així com per diversos/es representants de les diferents organitzacions sindicals que integren el Comitè d'Empresa (API, CCOO, MC, SATSE, UGT).

La finalitat fonamental d'aquesta comissió serà la de **desenvolupar el pla, la de vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i la d'assegurar la no discriminació** del personal de la institució i/o d'aquelles persones que tracten d'accedir a un lloc de treball dins la nostra organització.



metodologia: mecanismes i recursos

➔ mecanismes d'aplicació, seguiment i avaluació (II)

- agent per a la igualtat d'oportunitats

L'Agent per a la igualtat d'oportunitats tindrà com a objectius l'anàlisi, la intervenció i l'avaluació de la realitat en relació amb la igualtat d'oportunitats, de manera que les seves funcions són les de **desenvolupament i avaluació de les accions que la institució decideixi d'impulsar al respecte**. Serà, a més, el/la **responsable de l'execució del pla**, tot coordinant les persones involucrades en les diferents accions, gestionant l'assignació dels recursos necessaris per a la seva correcta execució i efectuant el seguiment diari de la implantació de cada una de les accions.

- grup de treball

El Grup de Treball orientarà concretament les seves tasques a **l'execució i l'aplicació de les accions fixades per tal d'assolir els objectius que es mencionen en el Pla d'Igualtat**. Aquest Grup de Treball, per tant, haurà d'incorporar necessàriament aquells/es professionals i/o tècnics/ques que tinguin més a veure amb les fites concretes que es tracten d'aconseguir i amb els àmbits relacionats on s'ha d'actuar.



metodologia: mecanismes i recursos

➔ mecanismes d'aplicació, seguiment i avaluació (III)

esquema

*Responsables del pla:
actors implicats*



metodologia: mecanismes i recursos

➔ assignació de recursos (I)

En segon lloc, caldrà disposar dels **recursos** següents:

1

Com a principals recursos immaterials imprescindibles per al bon funcionament de tot el procés, es fa necessari de considerar la **formació i la sensibilització en matèria d'igualtat de gènere** de tots els agents implicats. Aquests recursos es podrien vehicular a través del departament de Formació Continuada.

2

Igualment, caldrà que, tant la comissió com el grup de treball, disposin d'un **pla de difusió i comunicació** i dels corresponents **mitjans i canals comunicatius** amb què difondre les accions endegades, els resultats obtinguts, i el seu seguiment i avaluació.



Amb aquest objectiu ha semblat oportú de situar a la **intranet i al lloc web institucionals** un apartat específic destinat a aquest fi, apartat que, al seu torn, es podria dotar d'un accés directe amb la pròpia i corresponent imatge gràfica identificativa.



metodologia: mecanismes i recursos

→ assignació de recursos (II)

Finalment, tant la comissió com el grup de treball, disposaran de la possibilitat de **publicar les notícies i la informació que considerin oportunes** pel que fa al desenvolupament, a la implantació, al seguiment i a l'avaluació del pla d'igualtat.



Agenda ← Tornar

► Jornades i Cursos



6 de març de 2009
• **Jornada per la Igualtat**
Presentació del Pla d'Igualtat IMAS

El 6 de març a les 12:00 hores, tindrà lloc a la Sala d'Actes Josep Marull de l'hospital del Mar la presentació del Pla d'Igualtat IMAS promogut des de la Direcció de Recursos Humans i el Comitè d'Empresa de l'IMAS.

Després d'un procés exhaustiu d'anàlisi de la situació actual, els objectius principals a assolir amb aquest Pla són impulsar l'aplicació de les polítiques de gènere a l'IMAS, lluitar contra la violència de gènere dins de l'àmbit laboral, fomentar la participació de les dones en les polítiques i el desenvolupament general de la institució, continuar promovent canvis en el repartiment i en els usos del temps, fomentar la formació i la producció laboral de les dones i continuar promovent la salut de les treballadores de l'Institut.

► **Enllaços relacionats**

- Descarregar cartell
- Descarregar targetó

3

D'altra banda, caldria també d'assignar els **recursos materials** necessaris, recursos que, com a mínim, haurien de recaure en:

- Àrees de reunió
- Mitjans informàtics (ordinadors i impressores)
- Mobiliari
- Material d'oficina
- etc.



metodologia: implantació del pla

➔ concreció i execució de les accions fixades (I)

Aquest període s'iniciaria amb **la designació de l'Agent per a la igualtat d'oportunitats i la creació del Grup de treball**, de manera que, un cop efectuades aquestes accions, es puguin començar les reunions necessàries per a la **concreció de les actuacions que es pretén de dur a terme**, dins del marc de les línies estratègiques esmentades més amunt i segons el períodes que sigui convenient d'estipular, si bé caldrà tenir present, com a marc general d'actuació, l'abastament temporal d'aquest pla d'igualtat (2008-2012).

Serà, per tant, igualment indispensable dins d'aquest primer període de **determinar les específiques assignacions de recursos** que han de permetre de realitzar les actuacions prèviament concretades, **fixar el calendari de treball** per a cadascuna de les accions a efectuar, així com **especificar els indicadors** que mesuraran l'assoliment, per tal de, finalment, poder emprendre la seva execució.

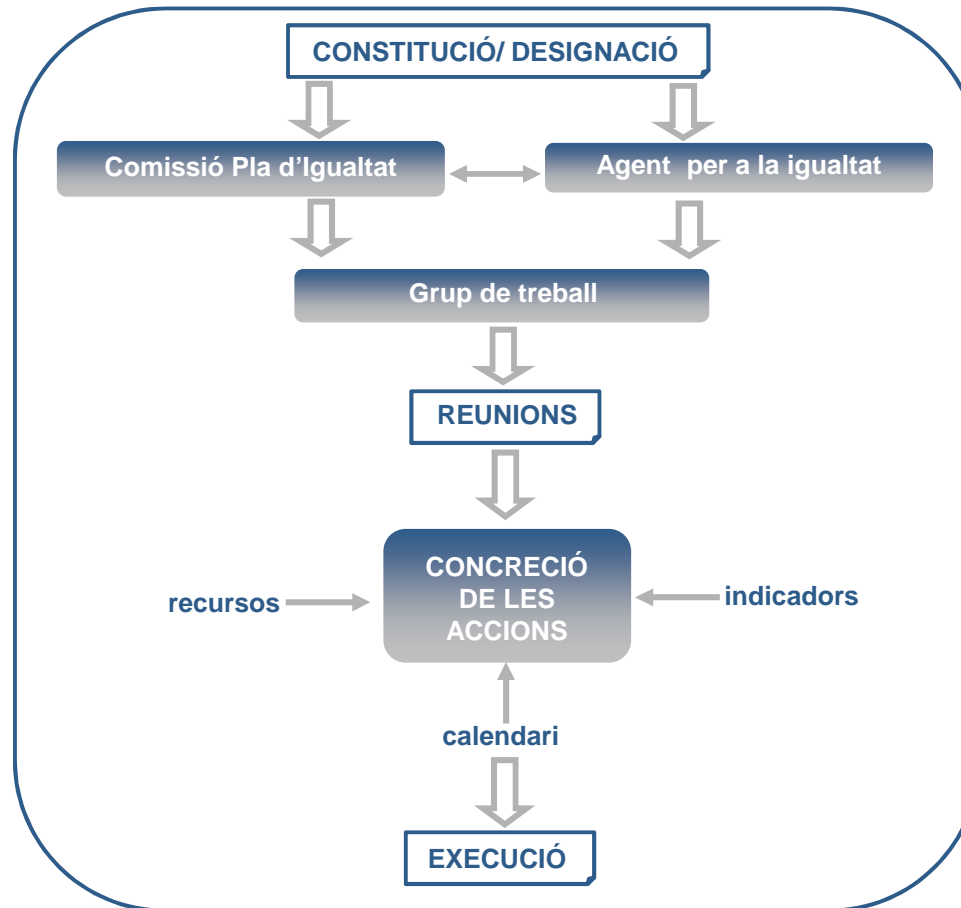


metodologia: implantació del pla

→ concreció i execució de les accions fixades (II)

esquema

*Procés d'implantació del pla:
concreció i execució de les
accions fixades*



metodologia: implantació del pla

➔ concreció i execució de les accions fixades (III)

El Grup de treball, assistit per l'Agent per a la igualtat, emprendreà, doncs, l'esmentada concreció de les accions, tot emprant **fitxes de treball** per a cadascuna de les accions fixades en el Pla d'Igualtat. Aquestes fitxes hauran de contemplar els aspectes següents:

FITXA DE TREBALL: nom de l'acció		
Descripció de l'acció:		
Objectiu:		
Responsable:	Destinatari:	
Impacte en la igualtat: alt mitjà baix	Facilitat d'implantació: alta mitjana baixa	
Factors crítics d'èxit:		
Recursos imprescindibles:		
Àmbit temporal: curt termini mig termini llarg termini	Data d'inici:	Data de finalització:
Indicadors de mesura:		

Després que hagin estat concretades i delimitades les accions i a mesura que es vagin emplenant les corresponents fitxes de treball, aquestes s'aniran incorporant al pla.

Fitxa de treball per a les accions fixades



metodologia: implantació del pla

➔ seguiment de les accions (I)

El procediment d'actuació per al seguiment del pla per part de la comissió, de l'agent i del grup de treball serà, per tant, el següent:

- reunions d'operativització i de seguiment de la implantació del pla

Segons cadascuna de les línies estratègiques (tot el grup de treball i l'agent; cada mes).

- reunions intergrupals d'avaluació

De l'impacte i l'efectivitat de pla (la comissió, el grup de treball i l'agent; anualment i, si s'escau, amb caràcter excepcional).

- promoció de l'intercanvi de reflexions i bones pràctiques

En col·laboració amb els/les professionals i especialistes d'altres institucions.



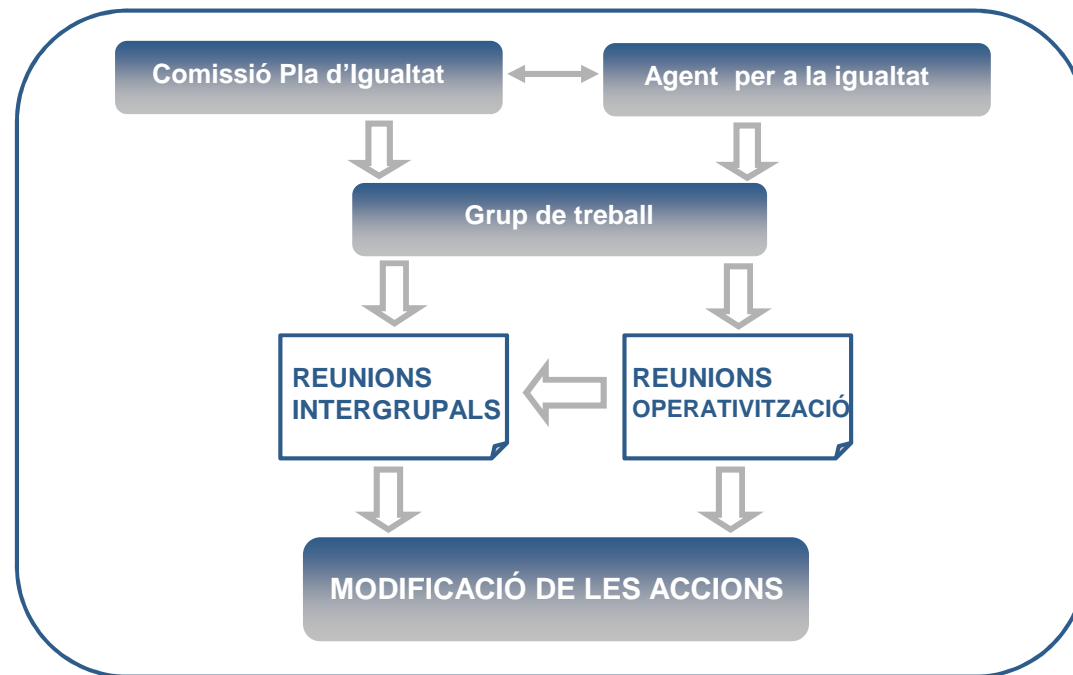
metodologia: implantació del pla

➔ seguiment de les accions (II)

Aquest seguiment, a través de les reunions esmentades, ha de permetre d'efectuar, si s'escau, les **modificacions i/o redreçaments** oportuns en relació a les actuacions endegades, de manera que es faci factible d'assegurar, en tot moment, el manteniment de l'adequació i l'optimitat del pla.

esquema

Procés d'implantació del pla: seguiment de les accions



metodologia: implantació del pla

➔ seguiment de les accions (III)

El pla es treballarà a partir dels òrgans de coordinació establerts i de la participació directa dels agents implicats, mitjançant **fitxes de seguiment** de cadascuna les accions que s'estiguin desenvolupant. Les dades bàsiques que hauria d'incloure cada fitxa serien les següents:

FITXA DE SEGUIMENT: nom de l'acció	
Descripció de l'acció:	
Responsable:	Destinataris:
Data inici:	Data finalització:
Resultats provisionals:	
Aspectes a destacar:	
Suggeriments de millora:	

Fitxa de seguiment de les accions

Aquestes fitxes de seguiment, juntament amb les fitxes de treball esmentades amb anterioritat, **seran progressivament incorporades al Pla d'Igualtat.**



metodologia: avaluació del pla

➔ criteris (I)

En arribar la fi del termini fixat (2008-2012), tindrà lloc **l'avaluació dels resultats obtinguts, l'anàlisi del procés d'execució** en sí mateix i **la recopilació dels problemes detectats**.

Concretament, l'esmentada avaluació del pla es durà a terme dins del marc dels òrgans de coordinació i execució establerts (Comissió del Pla d'Igualtat i Grup de treball i Agent per a la igualtat d'oportunitats) i, per tant, amb la participació directa dels agents implicats (Direcció de Recursos Humans, professionals de la institució i Comitè d'Empresa).

L'avaluació es realitzarà d'acord amb els criteris fixats i segons els indicadors establerts prèviament per al seguiment del pla.



metodologia: avaluació del pla

→ criteris (II)

Dins d'aquest marc, per tant, **les qüestions clau a tenir en compte** són:

- Les accions que ja s'han executat **són adequades** per assolir els objectius fixats i els resultats esperats?
- **Són suficients** els recursos que s'havien previst per a la posada en marxa de les accions?
- Els resultats obtinguts fins al moment **justifiquen la inversió** de recursos?

D'altra banda, **els aspectes fonamentals a avaluar** seran:

Planificació d'accions (disseny correcte)	Gestió del pla	Resultats
Si el pla és aplicable a la realitat de l'organització	Si s'han realitzat les accions dins del calendari previst	Si s'han assolit els objectius i els resultats previstos
Si els objectius o els resultats proposats són els adequats	Si l'assignació de recursos ha estat l'adient	Si les persones que han participat en les accions han estat satisfetes
Si les accions previstes són coherents amb els objectius fixats	Si els mètodes utilitzats han estat correctes	Si les persones destinatàries de les accions estan satisfetes



metodologia: avaluació del pla

➔ instruments d'avaluació

Per tal de dur a terme l'avaluació es poden **utilitzar enquestes mitjançant qüestionaris o tests**, ja que la metodologia emprada serà quantitativa i qualitativa i tindrà en compte la perspectiva de gènere durant tot el procés d'avaluació.

Tanmateix, per tal d'avaluar els aspectes de tipus qualitatiu serà convenient d'emprar **tècniques com l'observació, les entrevistes individuals o els grups de discussió**, amb l'objectiu de poder tenir en compte les opinions de les persones implicades en cada acció: responsables, executores i destinatàries.

Finalment, aquesta avaluació es recollirà en un **informe** que s'haurà de presentar a la Direcció de Recursos Humans, a la totalitat dels agents socials i a la totalitat del personal treballador de la institució.



metodologia: avaluació del pla

➔ noves actuacions de millora

Tot partint d'allò observat durant el seguiment i l'avaluació dels resultats i impactes del pla, caldrà, molt probablement, de **modificar en algun sentit les actuacions ja endegades i/o de proposar, concretar i emprendre noves accions de millora** que facin possible, no només mantenir l'efectivitat del pla, sinó també la seva evolució i progrés, dins del marc d'una constant adaptació a les possibles situacions de futur.

És per això que cal considerar la possibilitat que sorgeixi la necessitat d'elaborar, un cop arribat l'any 2012, un segon Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones que continuï les accions a partir del punt on hagi arribat la implantació del pla que actualment ens ocupa.



conclusions

- per què un pla d'igualtat?

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes no s'aconsegueix mitjançant únicament el coneixement i l'aplicació de les lleis, sinó que, desafortunadament i dia a dia, es constata que persisteixen actituds discriminatòries, normes pautades, hàbits socials i culturals molt arrelats que obstaculitzen la difusió i aplicació dels principi bàsic d'igualtat.

Dins d'aquest marc i com a conseqüència d'aquests fets, segueixen sent necessaris **plans d'acció positiva** amb la finalitat que les dones puguin desenvolupar-se lliurement i puguin participar activament i equilibradament en tots els àmbits públics i privats, tot actuant, a la vegada, com a protagonistes en la defensa dels seus drets.

- com s'integra el pla d'igualtat a la institució?

En aquest sentit, per tant, un dels objectius estratègics que es planteja la nostra institució des dels seus òrgans de direcció és precisament la promoció de la igualtat d'oportunitats entre la dona i l'home com a base de la cohesió laboral, i és per això que s'ha bastit aquest **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, amb la finalitat d'articular i aplicar tot un conjunt d'actuacions susceptibles d'afavorir la igualtat d'oportunitats, d'incrementar la presència de les dones en tots els àmbits de l'organització, i d'evitar qualsevol discriminació per qüestió de gènere.



conclusions

D'acord, doncs, amb aquest objectiu i amb l'acord de les seccions sindicals, **s'ha incorporat l'elaboració i aplicació d'aquest pla d'igualtat a l'articulat del Conveni Col·lectiu 2008-2009**, com a proposta de pla transversal que es dirigeix a tota l'organització i articula accions per tal de prevenir i corregir possibles situacions de desigualtat, especialment pel que fa a la igualtat en l'accés a l'ocupació; a la igualtat en matèria de classificació professional; a la igualtat en la promoció i la formació; a l'existència de discriminació retributiva; als criteris d'ordenació del temps de treball, i a la prevenció en matèria d'assajament per raó de sexe.

- **quina és la nostra situació de partença?**

Dins d'aquest marc, no obstant, cal tenir present que la nostra organització, tot i que lògicament ha d'enfrontar diversos aspectes a millorar i/o corregir, es troba en una **bona situació de partença**, situació que compta amb diversos avantatges prou destacables i significatius per tal que es pugui recolzar aquest pla principalment en mesures de reforç i foment, més que no pas en accions bàsicament redreçadores o merament correctives.



conclusions

Aquesta situació de partença, juntament amb la pròpia evolució del mercat laboral, amb el desenvolupament i aplicació d'aquest pla i amb la decidida voluntat de compromís de la Direcció a favor de la igualtat d'oportunitats, fan suposar que **els possibles punts febles i/o desavantatges que puguin afectar la nostra institució en matèria d'igualtat, podran ser superats sense excessives dificultats en un futur no massa llunyà.**

Esperem, doncs, que aquest pla i les seves possibles revisions i/o ampliacions, actuïn com una eina veritablement útil per a l'assoliment dels objectius d'igualtat fixats.

LA DIRECCIÓ DE RECURSOS HUMANS

