

INFORME D'AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS ENTRE DONES I HOMES DEL PSMAR



Elaborat:	Agent d'Igualtat
Departament:	Direcció de RRHH
Data actualització:	Desembre de 2014
Arxivat a:	RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

ÍNDEX

- 1.- CONSIDERACIONS PRÈVIES**

- 2.- AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DE LES ACCIONS INCLOSES AL PLA**
 - 2.1 POLÍTIQUES DE GÈNERE
 - 2.2 VIOLÈNCIA DE GÈNERE
 - 2.3 PARTICIPACIÓ DE LES DONES
 - 2.4 USOS DEL TEMPS
 - 2.5 FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL
 - 2.6 SALUT DELS/DE LES TREBALLADORS/ES

- 3.- PROPOSTES DE MILLORA**

- 4.- CONCLUSIONS**



Elaborat:	Agent d'Igualtat
Departament:	Direcció de RRHH
Data actualització:	Desembre de 2014
Arxivat a:	RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

1.- CONSIDERACIONS PRÈVIES

Tot partint dels notables avantatges que el fet de disposar d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes pot suposar per a qualsevol organització i un cop elaborat el pla d'igualtat institucional, es va poder observar, arribat el moment de la seva aplicació, que era fonamental de crear un estat d'opinió i sensibilitzar el personal fins i tot abans de procedir a l'execució d'accions més concretes i destinades a l'assoliment d'altres objectius, amb la finalitat bàsica que la totalitat de les accions que es poguessin efectuar trobessin una adequada acollida i tinguessin un adient ressò.

És per això que, en la primera edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del Parc de Salut MAR, que finalitzà l'any 2012, i en la seva pròrroga, s'ha apostat d'una manera més decidida per les accions incloses a l'objectiu número 1 (polítiques de gènere), malgrat que no s'han deixat d'efectuar les accions corresponents als objectius 2, 3, 4, 5 i 6 del pla: combatre i eradicar la violència de gènere a l'àmbit laboral; millorar la participació de les dones i els usos del temps; fomentar la formació i el desenvolupament professional, i continuar atenent i vigilant la salut de treballadors i treballadores, respectivament.

2.- AVALUACIÓ DE L'ACOMPLIMENT DE LES ACCIONS INCLOSES AL PLA

D'acord amb el que recull el *Pla d'Igualtat d'Oportunitats del Parc de Salut MAR* i segons els objectius i línies estratègiques que en aquest s'estableixen, les accions, el seu desglossament i els corresponents índex d'acompliment serien els que es recullen a continuació:

2.1 POLÍTIQUES DE GÈNERE

Disseny, implementació i avaluació de polítiques de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Declaració institucional	<ul style="list-style-type: none"> - Realització - Difusió a la institució - Difusió al personal de nova incorporació (acollida) 	<p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p>	
Mecanismes d'elaboració del pla (persones)	<ul style="list-style-type: none"> - Creació de la Comissió del Pla d'Igualtat 	100%	
Mecanismes d'implantació del pla (persones)	<ul style="list-style-type: none"> - Creació del Grup de Treball - Selecció i presentació Agent - Tramitació subvenció Agent - Cobrament subvenció Agent - Formació Agent - Adhesió l'Agent a associacions professionals corresponents 	<p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">50%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p>	<p align="center">susceptible d'ampliació</p> <p align="center">susceptible d'ampliació</p>



Elaborat: Agent d'Igualtat
 Departament: Direcció de RRHH
 Data actualització: Desembre de 2014
 Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions	
Mecanismes d'implantació del pla (eines de treball)	- Creació d'un model de fitxa per a la concreció d'accions	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors	
	- Elaboració de les fitxes per a polítiques de gènere	100%		
Pla de Comunicació	- Creació d'un logotip identificatiu	100%	en constant actualització	
	- Creació d'un eslògan	100%		
	- Creació d'un espai propi a la intranet dedicat al Pla d'Igualtat	100%		
	- Creació i posterior renovació de la "pastilla" d'accés a l'espai del pla de la intranet	100%		
	- Elaboració i incorporació al lloc web institucional d'un espai dedicat al Pla d'Igualtat del PSMAR	100%		
	- Campanya 12 mesos/ 12 eslògans sobre igualtat als salvapantalles	100%		en constant actualització
	- Creació d'un apartat intranet per a la publicació de novetats sobre igualtat aparegudes als mitjans	100%		en constant actualització
	- Publicació de notícies relatives al pla a l'apartat notícies de la intranet	_____		acció periòdica i reiterada
- Publicació de notícies relatives al foment de la igualtat a l'apartat notícies de la intranet	_____	acció periòdica i reiterada		
Diagnosi periòdiques de seguiment	- Elaboració de diagnosi periòdiques (anuals)	100%	susceptible de continuació	
	- Incorporació a l'apartat de la intranet de la descripció detallada de l'estat d'acompliment de les accions del pla	100%	en constant actualització	
	- Incorporació a l'apartat de la intranet del quadre resum de l'estat d'acompliment d'aquestes accions	100%	en constant actualització	

Integració de la perspectiva de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Revisió i/o modificació de procediments, protocols i circuits	- Redacció i/o revisió i modificació de procediments i circuits des de la perspectiva de gènere (àrea administrativa)	100%	
	- Redacció i/o revisió i modificació de procediments i circuits per a la utilització d'un llenguatge no sexista (àrea assistencial)	75%	



Elaborat: Agent d'Igualtat

Departament: Direcció de RRHH

Data actualització: Desembre de 2014

Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex compliment	observacions
Revisió i/o modificació de documents en general	<ul style="list-style-type: none"> - Revisió documental pel que fa a l'ús del llenguatge no sexista: <ul style="list-style-type: none"> o web i intranet (àrees de RRHH) o documents de carrera i incentivació professional o impresos de gestions laborals o comunicacions tipus mailing 	<p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p>	
Sensibilització, creació d'un estat d'opinió i integració de la igualtat en la cultura de l'organització	<ul style="list-style-type: none"> - Incorporació de l'Agent a la Comissió del Gestor Documental per a revisió de documents - Elaboració d'un <i>Manual de Bones Pràctiques en matèria d'Igualtat</i> - Difusió del manual i la seva incorporació a la intranet - Elaboració d'una <i>Guia breu d'estil de redacció</i> - Difusió de la guia i la seva incorporació a la intranet - Facilitació de l'accés al manual d'estil de llenguatge de la Generalitat de Catalunya (link a la guia i incorporació a la intranet) - Organització i celebració de la I Jornada per la igualtat del PSMAR - Organització i celebració de la II Jornada per la igualtat del PSMAR - Participació de representants del PSMAR en jornades, congressos i taules rodones fora del PSMAR - Elaboració i incorporació de continguts sobre el pla i la Igualtat al Pla d'Acollida on-line - Divulgació externa del Pla d'Igualtat del PSMAR entre les empreses proveïdores i col·laboradores - Realització i difusió d'un punt de lectura digital amb el lema "un llibre i una rosa per a cada persona" - Difusió i incorporació a la intranet de normativa sobre igualtat 	<p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p> <p align="center">100%</p>	<p align="center">en preparació</p> <p align="center">es preveu la realització de noves jornades</p> <p align="center">acció periòdica i reiterada</p> <p align="center">en realització</p>
Informe departaments/serveis sobre igualtat	<ul style="list-style-type: none"> - Elaboració d'un informe-resum sobre Igualtat d'Oportunitats a emplenar als serveis/departaments - Lliurament de l'informe a responsables, anàlisi i publicació de resultats 	<p align="center">100%</p>	<p align="center">en preparació</p>



Elaborat: Agent d'Igualtat

Departament: Direcció de RRHH

Data actualització: Desembre de 2014

Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Desagregació per sexes de les dades bàsiques de l'organització i la seva publicació a la intranet	– Elaboracions periòdiques (anuals)	_____	acció periòdica i reiterada

Podríem considerar, doncs, que l'índex de realització d'accions, pel que fa a l'objectiu número 1 i en relació amb el que recull el *Pla d'Igualtat d'Oportunitats del PSMAR*, ha estat plenament satisfactori, i encara més si tenim present la notable incidència que aquestes accions han tingut quant al coneixement del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part dels/de les nostres professionals i quant a la generació d'un ambient d'acollida notablement favorable davant les iniciatives que s'han proposat i efectuat des de la Comissió del Pla d'Igualtat i el Grup de Treball.

No podem negar, no obstant, que encara resta feina a realitzar pel que fa a la revisió de protocols i circuits assistencials, sense oblidar, a més, la conveniència de continuar endavant amb les accions de comunicació, sensibilització i integració que han de ser periòdiques i recurrents i/o d'altres de nova realització que puguin sorgir.

2.2 VIOLÈNCIA DE GÈNERE

Prevenició de la violència de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Mecanismes (persones)	– Identificació/designació de les persones responsables d'atendre reclamacions i/o denúncies sobre assetjament – Difusió de la designació de persones	100% _____	en preparació
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració de les fitxes per a violència de gènere	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors
Potenciació i difusió dels recursos per a la prevenció de la violència de gènere a l'àmbit laboral	– Existència d'un protocol institucional per a l'abordatge de l'assetjament psicològic laboral – Publicació a la intranet i difusió del protocol – Incorporació a la intranet d'un <i>Formulari de comunicat de risc i/o sol·licitud d'assessorament</i> – Incorporació a l'IMASIS (secció personal de cada professional) d'un formulari específic per a la notificació d'agressions/agitacions	100% 100% 100% 100%	



Elaborat: Agent d'Igualtat
 Departament: Direcció de RRHH
 Data actualització: Desembre de 2014
 Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

Elaboració i promoció d'eines per lluitar contra la violència de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració d'un llistat/registre de situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe	100%	
Creació de nous recursos	– Elaboració d'un protocol més específic i concret sobre assetjament sexual i per raó de sexe	25%	en realització
	– Disseny d'un qüestionari d'opinió que incorpori també qüestions relatives a l'assetjament sexual i per raó de sexe	25%	en realització

Davant les dades fins aquí recollides quant a l'objectiu relatiu a la prevenció i lluita contra la violència de gènere a l'àmbit laboral, es fa factible de considerar que ens trobem en una bona situació, ja que la institució disposa d'un protocol previ per a l'abordatge de l'assetjament psicològic laboral; ha identificat/reglamentat aquelles situacions que podrien associar-se més clarament a l'assetjament sexual i/o a l'assetjament per raó de sexe; ha designat les persones encarregades d'atendre i respondre les corresponents reclamacions i/o denúncies, i també ha obert diferents canals específics per a la fàcil recollida d'aquestes denúncies i reclamacions.

Així doncs, restaria únicament pendent la finalització de les accions que es troben en fase de realització.

2.3 PARTICIPACIÓ DE LES DONES

Incorporació de les dones a tots els graus de responsabilitat

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració de les fitxes per a participació de les dones	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors
Diagnosticar els possibles factors de desequilibri i promoure l'equilibri	– Realització de l'estudi <i>Conciliació i igualtat de gènere. Els plans d'Igualtat d'Oportunitats i el seu impacte en el doble treball.</i>	100%	
	– Desagregació per sexe de les dades relatives als processos de contractació i publicació a intranet	100%	elaboració periòdica (anual)
	– Desagregació per sexe de les dades relatives als processos de carrera i incentivació i publicació a la intranet	100%	elaboració periòdica (anual)



Elaborat: Agent d'Igualtat
 Departament: Direcció de RRHH
 Data actualització: Desembre de 2014
 Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Garantir que la contractació, promoció i la retribució no tinguin discriminació indirecta, i Efectuar la revisió dels reglaments al respecte	– Continuar en l'aplicació de criteris neutres quant als processos de contractació, carrera professional i incentivació	_____	acció contínua i reiterada
	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels processos de contractació de personal	100%	
	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels processos de carrera i incentivació professional	100%	
	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels documents implicats en la de contractació, la carrera i la incentivació professional	100%	
	– Formació , en matèria d'Igualtat d'Oportunitats, a diferents persones implicades en els processos de contractació de personal	75%	
	– Formació , en matèria d'Igualtat d'Oportunitats, a diferents persones implicades en els processos de carrera i incentivació professional	75%	

Així doncs, sembla oportú considerar que, pel que fa a l'objectiu número 3 (participació de les dones), s'han obtingut uns bons resultats en relació amb la primera línia estratègica plantejada dins del context d'aquest objectiu i, per tant, quant a l'assegurança de la imparcialitat i a la garantia de l'equitat dels processos de contractació, desenvolupament i promoció, sense oblidar, però, les millores assolides en la diagnosi i l'anàlisi dels possibles desequilibris existents.

Amb tot, es fa necessari tenir en compte que, en un futur proper, caldrà una major dedicació a les accions associades amb el foment i potenciació de la participació de les dones en el desenvolupament i millora de la institució.

2.4 USOS DEL TEMPS

Conciliació de la vida personal, laboral i familiar i coresponsabilitat

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració de les fitxes per a usos del temps	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors



Elaborat: Agent d'Igualtat
 Departament: Direcció de RRHH
 Data actualització: Desembre de 2014
 Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Refermar les polítiques de conciliació	<ul style="list-style-type: none"> - Continuitat i garantia de les mesures de conciliació ja existents - Publicació permanent a la intranet de la informació relativa a les llicències, permisos i excedències generals existents - Publicació i difusió de la <i>Llei de Conciliació de la vida familiar i laboral</i> (notícies i àrea del Pla d'Igualtat - intranet) 	<p>_____</p> <p>100%</p> <p>100%</p>	acció contínua i reiterada
Refermar polítiques de coresponsabilització	<ul style="list-style-type: none"> - Continuitat i garantia de les mesures de coresponsabilització ja existents al PSMAR - Publicació permanent a la intranet de la informació relativa als permisos i excedències per cura de fills i familiars i per paternitat - Publicació de notícies explicatives dels diferents permisos (àrea de notícies - intranet) 	<p>_____</p> <p>100%</p> <p>100%</p>	acció contínua i reiterada
Incloure el PSMAR a la Xarxa d'Empreses NUST (Nous Usos del Temps)	<ul style="list-style-type: none"> - Adhesió i participació del PSMAR a la Xarxa d'Empreses NUST - Participació del PSMAR en el cicle d'entrevistes i en els tallers d'intercanvi de la xarxa, com a empresa experta en la gestió de torns de treball 	<p>100%</p> <p>100%</p>	
Informar les dones absents dels afers institucionals	<ul style="list-style-type: none"> - Difusió àmplia i continuada dels afers institucionals mitjançant el lloc web institucional 	<p>_____</p>	acció contínua i reiterada

Facilitar la no discriminació en l'accés i el manteniment del lloc de treball

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Refermar la igualtat en l'accés al treball	<ul style="list-style-type: none"> - Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels processos i reglaments de selecció de personal - Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels documents implicats (documents de convocatòria) 	<p>100%</p> <p>100%</p>	
Garantir que als reglaments de convocatòria no existeix discriminació indirecta	<ul style="list-style-type: none"> - Difusió explícita del compromís institucional amb la Igualtat d'Oportunitats en els processos de selecció (bases de convocatòria) - Vetllar per la igualtat als tribunals de convocatòria 	<p>100%</p> <p>_____</p>	acció contínua i reiterada



Elaborat: Agent d'Igualtat
 Departament: Direcció de RRHH
 Data actualització: Desembre de 2014
 Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex compliment	observacions
Disgregar per sexe les dades d'accés a llocs de treball	– Elaboracions periòdiques (anuals)	100%	
Sensibilitzar en la Igualtat les persones que intervenen	– Formació , en matèria d'Igualtat d'Oportunitats, a diferents persones implicades en els processos de selecció de personal	75%	

Podríem considerar, per tant, que l'índex general d'acompliment, pel que fa a l'objectiu número 4 i en relació amb el que recull el *Pla d'Igualtat d'Oportunitats del PSMAR*, ha estat notablement satisfactori i que les accions empreses han tingut un considerable impacte en els processos amb els quals hi tenen relació, de manera que s'ha pogut continuar i consolidar una bona situació de partença quant a la conciliació i coresponsabilització, tot efectuant, a la vegada, una àmplia difusió dels aspectes més rellevants per al personal que hi pogués estar interessat. Igualment i d'altra banda, s'ha pogut assegurar la correcció dels procediments de selecció i d'accés als llocs de treball, així com l'adient actuació dels professionals que hi estan implicats.

Restarien, però, per a segones edicions del pla, la possible ampliació de les polítiques existents per tal de facilitar els usos del temps, i una previsió més concretament adreçada a les actualitzacions de coneixements que puguin caldre, un cop s'hagin finalitzat períodes d'excedències i/o permisos de considerable durada.

2.5 FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

Promoure l'educació corporativa en els valors de la igualtat

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex compliment	observacions
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració de les fitxes per a formació i desenvolupament professional	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors
Pla de formació per a la sensibilització de gènere	– Incorporació al Pla de Formació Continuada anual de cursos relatius a la igualtat de gènere i al llenguatge no discriminatori	100%	nombre de cursos susceptible d'augment
Difusió accions formatives	– Publicació a l'àrea de l'Agenda de la portada de la intranet de comunicats informant de la realització dels cursos.	—————	acció periòdica i reiterada



Elaborat: Agent d'Igualtat

Departament: Direcció de RRHH

Data actualització: Desembre de 2014

Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Jornades, ponències, etc.	– Participació de representants del PSMAR en jornades i congressos fora de la institució, relatius a la figura de l'Agent d'Igualtat i a la sensibilització de gènere.	_____	acció periòdica i reiterada
Foment de l'assistència	– Publicació a l'àrea de l'Agenda de la portada de la intranet i al web institucional de comunicats informant de la realització de les jornades, ponències, taules...	_____	acció periòdica i reiterada

Fomentar la formació i la presència de les dones

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Assegurar que la formació cobreix les necessitats de les dones	– Garantia que l'accés a la formació, tant presencial com on-line, no conté cap element discriminatori.	_____	acció contínua i reiterada
	– Incorporació de la variable sexe al <i>Formulari de comunicació de demandes formatives</i> de la intranet	100%	
	– Anàlisi de les dades de demanda i assistència a les activitats formatives amb perspectiva de gènere	100%	
Potenciar l'assistència de les dones a les activitats formatives	– Desagregació per sexe de les dades corresponents a l'accés i assistència a la formació i la seva publicació	100%	elaboració periòdica (anual)
	– Garantia que la formació presencial se celebra, en la mesura que sigui possible, dins l'horari de treball.	_____	
Potenciar la participació de les dones en les accions de foment de la igualtat	– Facilitació de l'accés a la formació a través de la plataforma de formació on-line @prèn.	100%	acció contínua i reiterada
	– Incorporació a l'informe a emplenar per responsables de servei de qüestions relatives a l'accés a la formació	100%	
Sensibilitzar els/les responsables per tal que proposin la seva assistència	– Realització de cursos de sensibilització en matèria d'igualtat a través de la plataforma on-line @prèn.	100%	susceptible de continuació



Resta palès, doncs, que quant a la formació i el desenvolupament professional, es pot considerar que s'han obtingut uns resultats satisfactoris pel que fa a una primera i decidida promoció de l'educació corporativa en els valors de la igualtat, així com també s'ha aconseguit de fomentar la formació de les dones, tant en relació amb la facilitació del seu accés a tot tipus de formació, com en relació amb la potenciació de la seva assistència a activitats formatives associades a la Igualtat d'Oportunitats.

No podem negar, no obstant, que malgrat que s'ha iniciat una presa de contacte amb els/les responsables de la docència i la recerca de la institució, encara resta pendent per a un futur proper de promoure més decididament la docència i la recerca amb perspectiva de gènere dins del context del PSMAR.

2.6 SALUT DELS/DE LES TREBALLADORS/ES

Millorar la salut del personal

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració de les fitxes per a salut dels/de les treballadors/es	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors
Vetllar per la salut del personal, considerant les particularitats psicofísiques	– Revisió de les bases de dades del PSMAR amb perspectiva de gènere i quant a: <ul style="list-style-type: none"> ○ malalties ○ accidents (in itinere, punxades, relació amb pacients...) ○ agressions 	100%	
Emprendre les accions preventives i/o correctores que calgui	– Revisió i adaptació, des de la perspectiva de gènere, de les condicions de treball	_____	acció contínua i reiterada
	– Bastiment d'un registre per al control del nombre i tipologia de les revisions efectuades pel que fa a les condicions de treball	100%	
	– Adequació de les mesures de prevenció i dels equips de protecció individual al sexe del/de la professional implicat/da	_____	acció contínua i reiterada

Promoció de la prevenció amb perspectiva de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Refermar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	– Revisió dels protocols del Servei de Prevenció, tenint en compte les particularitats de gènere	100%	



Elaborat: Agent d'Igualtat

Departament: Direcció de RRHH

Data actualització: Desembre de 2014

Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Refermar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	– Revisió del Pla de Salut Laboral existent, des d'una perspectiva de gènere	100%	acció contínua i reiterada
	– Revisió documental per a l'aplicació d'un llenguatge no sexista als documents de Salut Laboral	100%	
	– Foment de les polítiques de sensibilització o reglamentació davant els riscos laborals, des d'una perspectiva de gènere	_____	
Comprovar l'equitat en l'assignació de recursos i espais	– Revisió continuada d'espais existents i d'espais laborals de nova creació i propostes de redreçament, si s'escau	_____	acció contínua i reiterada

Promoció de la formació i la recerca en salut laboral

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Detecció i regulació de patologies que afecten principalment les dones	– Elaboració d'un registre de les patologies que afecten les dones	100%	
Nous protocols i procediments	– Elaboració del protocol d'embaràs i lactància de la institució – Difusió i publicació del protocol	100% _____	en preparació
Pla de formació en Salut Laboral des de la perspectiva de gènere	– Realització de cursos i tallers sobre estrès en l'àmbit laboral	50%	
Difondre les accions formatives i fomentar-ne l'assistència	– Publicació dels cursos a l'Agenda de la portada de la intranet	_____	acció contínua i reiterada
	– Aplicació d'un pla de comunicació específic per a la difusió de l'activitat i les accions formatives relacionades	50%	en realització

Finalment i amb relació a l'objectiu número 6, salut dels treballadors i les treballadores, s'han assolit uns resultats molt satisfactoris quant al fet de garantir un enfocament general recolzat en l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere, a la vegada que s'han iniciat accions formatives que tenen molt a veure amb la prevenció de malalties que afecten particularment les dones, com ara l'estrès, i que són fàcilment associables al doble treball femení. Igualment, s'han elaborat nous protocols, l'aplicació dels quals té actualment una gran incidència sobre el col·lectiu de treballadores de la institució.



Elaborat: Agent d'Igualtat
 Departament: Direcció de RRHH
 Data actualització: Desembre de 2014
 Arxivat a: RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT

3.- PROPOSTES DE MILLORA

Arribats a aquest punt, es revelen, doncs, com a accions de millora fonamentals, les següents:

- Emprendre la finalització de les accions ja iniciades.
- Emprendre, al més aviat possible, l'execució de les accions que es troben en preparació.
- Seguir efectuant les accions que són d'execució reiterada, ja sigui aquesta periòdica o continuada.
- Emprendre la preparació de les accions que no s'han iniciat dins del marc de l'actual Pla d'Igualtat, així com el seu desglossament i concreció per tal que siguin fàcilment incorporades i ràpidament iniciades dins del context de futures edicions del Pla d'Igualtat del PSMAR.
- Recollir les propostes de noves accions (generals o concretes) que puguin sorgir per a la seva incorporació, si s'escau, a les futures edicions del Pla d'Igualtat.

Tal i com s'ha anat comentant per a cada objectiu dels esmentats més amunt i entre les accions generals que es podrien incorporar a futures edicions del Pla d'Igualtat, en podríem destacar les que es recullen a continuació:

- Revisió i modificació, si s'escau, de protocols i circuits assistencials (perspectiva de gènere i llenguatge no sexista).
- Foment i potenciació de la participació de les dones en el desenvolupament i millora de la institució.
- Ampliació de les polítiques existents per a la millora dels usos del temps.
- Previsió de les actualitzacions de coneixements, concretament adreçada a les persones que s'incorporen després de períodes d'excedència o permís de llarga durada.
- Promoure més decididament la docència i la recerca generals amb perspectiva de gènere.
- Fomentar la recerca en Salut Laboral amb la mateixa perspectiva.



4.- CONCLUSIONS

Podríem concloure, per tant, que malgrat que en aquesta primera edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats del PSMAR i en la seva pròrroga s'han prioritzat les accions incloses dins l'objectiu número 1, així com les accions encaminades a garantir un context corporatiu d'actuació fonamentat en l'equitat i la no-discriminació, s'han arribat a assolir uns bons resultats globals, resultats que han suposat la iniciació de més del 80% de les accions generals previstes en el pla, i el desglossament d'aquestes accions en d'altres de múltiples i concretes, la majoria de les quals es troba finalitzada o en una situació d'acabament proper.

Igualment, caldria destacar el notable impacte de les accions realitzades, impacte que ha suposat el coneixement per part dels/de les professionals de la institució del fet que es disposa d'un Pla d'Igualtat al Parc de Salut MAR; la bona acollida de les accions promogudes per la Comissió del Pla i pel Grup de Treball per aquests/es mateixos/es professionals, i, molt especialment, el seu acord de grat per emprendre el desenvolupament de la seva actuació laboral dins dels paràmetres d'equitat i no-discriminació fixats al pla.

Aquests fets s'han vist confirmats en les dues edicions de l'enquesta d'opinió *Tinc la paraula*, efectuada entre la totalitat de treballadors i treballadores de l'organització, on s'han fet palesos uns resultats molt positius, pel que fa a la percepció del personal i quant a la Igualtat d'Oportunitats i les mesures de conciliació.

Així doncs i tot i que és evident que encara ens resta treball per realitzar, sembla oportú afirmar que en aquesta primera edició del pla i en la seva pròrroga s'han assolit bona part dels resultats previstos i s'han obert noves vies d'actuació, que hauran de fer més fàcil en endavant de continuar i emprendre les qüestions relatives a la igualtat dins del context del PSMAR.



Elaborat:	Agent d'Igualtat
Departament:	Direcció de RRHH
Data actualització:	Desembre de 2014
Arxivat a:	RRHH/Pla Igualtat/Justificació DT
