



**PLA
D'IGUALTAT
D'OPORTUNITATS**

**ENTRE DONES
I HOMES**

**IMAS 2008 -
PARC DE SALUT MAR 2012**

ÍNDEX

PRESENTACIÓ

Pàg. 3

1.- INICIATIVA

Pàg. 6

1.1 ANTECEDENTS

- 1.1.1 Marc legal
- 1.1.2 Accions a favor de la igualtat

1.2 SITUACIÓ ACTUAL (any 2007)

- 1.2.1 Distribució de plantilla per sexe i tipus de contracte
- 1.2.2 Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe i categoria professional
- 1.2.3 Distribució de plantilla amb plaça fixa per edat, sexe i nomenament
- 1.2.4 Distribució de plantilla per sexe: darreres incorporacions a plaça fixa
- 1.2.5 Salaris
- 1.2.6 Accés a la formació
- 1.2.7 Participació per sexe en carrera professional i grups d'incentivació
- 1.2.8 Participació per sexe en els òrgans de govern de la institució
- 1.2.9 Participació per sexe en comissions i comitès de la institució
- 1.2.10 Conclusions respecte del punt de partença

1.3 DESIGNACIÓ DE RESPONSABLES

2.- DISSENY

Pàg. 28

2.1 OBJECTIUS A ASSOLIR I LÍNIES ESTRATÈGIQUES A SEGUIR

- 2.1.1 Impulsar l'aplicació de les polítiques de gènere
- 2.1.2 Lluitar contra la violència de gènere dins de l'àmbit laboral
- 2.1.3 Fomentar la participació de dones en les polítiques i el desenvolupament general de la institució
- 2.1.4 Continuar promovent canvis en el repartiment i en els usos del temps
- 2.1.5 Fomentar la formació i el desenvolupament professional de les dones
- 2.1.6 Continuar promovent la salut del personal, tot considerant les particularitats de gènere

2.2 METODOLOGIA D'IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

- 2.2.1 Creació de mecanismes per al desenvolupament, aplicació i avaluació del pla
- 2.2.2 Assignació de recursos
- 2.2.3 Política de difusió i comunicació

3.- IMPLANTACIÓ

Pàg. 47

- 3.1 **CONCRECIÓ I EXECUCIÓ DE LES ACCIONS FIXADES**
- 3.2 **SEGUIMENT DE LES ACCIONS**

4.- AVALUACIÓ

Pàg. 51

- 4.1 **AVALUACIÓ DEL PLA**
- 4.2 **NOVES ACTUACIONS DE MILLORA**

CONCLUSIONS

Pàg. 53

PRESENTACIÓ

L'elaboració d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes es fonamenta en la necessitat de superar la discriminació existent entre ambdós col·lectius, un cop verificat el fet que aquesta discriminació es produeix realment en la societat. Tot partint d'aquest fet i des de les diferents institucions de l'administració pública es venen considerant les necessitats i les problemàtiques que requereixen, des de la perspectiva de les competències del món local, d'una resposta al respecte. En el nostre cas, aquesta resposta es tracta de vehicular a través de les línies estratègiques d'aquest **Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones**, i d'acord amb la voluntat de seguir sent una institució **socialment responsable**.

Així doncs, l'article 46 de la Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre homes i dones¹, en endavant LOIE, recull la següent definició: *los Planes de Igualdad son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de la situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre hombres y mujeres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*

Entenem, per tant, com a **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** l'estratègia institucional destinada a assolir la igualtat real entre les dones i els homes dins del marc del món laboral, tot eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones d'accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes, i tot promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, de manera que es pugui obtenir una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

Els objectius generals que la institució pretén d'assolir amb el desenvolupament i aplicació d'aquest pla d'igualtat se centren principalment en:

- **Complir amb la normativa vigent:**

La LOIE també estableix l'obligació de desenvolupar un pla d'igualtat d'oportunitats a totes les empreses de més de 250 treballadors/es.

Es tracta, a més, d'un compromís adquirit per Conveni Col·lectiu (2008-2009), art. 35.

- **Millorar les condicions a la institució:**

Els estudis realitzats sobre la implantació dels plans d'igualtat d'oportunitats conclouen que aquests aporten beneficis, tant per als/a les treballadors/es, com per a qualsevol empresa o institució implicada, especialment pel que fa a:

- Reducció de la rotació i de l'absentisme dels/de les treballadors/es, així com de l'estrès laboral, fets marcadament rellevants a la nostra organització tot tenint present la tipologia de la piràmide d'edat de la plantilla professional i l'absentisme relacionat.
- Augment de la motivació, el compromís i la satisfacció pel que fa al propi treball.
- Millora del clima laboral general.
- Aprofitament de tot el potencial i el talent del 100% de la plantilla, dins del context d'una organització on el coneixement és transversal i flueix a través de tots els canals i a tots els nivells.

¹ BOE Núm. 71, de 23 de març de 2007.

- Aposta decidida per la gestió de *tot* el coneixement i de *tot* el capital humà.
- Increment del sentiment d'orgull en relació al fet de formar part de l'organització, a la vegada que es fomenta el propi sentiment de pertinença.

- **Contribuir a una nova cultura institucional:**

D'aquesta manera la institució esdevé un referent de bones pràctiques i de responsabilitat social, tot potenciant-se l'actuació socialment responsable i diferenciada.

Conseqüentment i per tal de poder dur a terme el desenvolupament i aplicació d'aquest pla serà necessari tenir present la següent periodització:

1.- INICIATIVA I DIAGNOSI

Decisió de la Direcció d'impulsar un pla d'igualtat d'oportunitats a partir dels acords de la negociació col·lectiva (art. 35 del Conveni Col·lectiu 2008-2009)
 Diagnosi de la situació prèvia i actual
 Designació de les persones responsables de la instauració i seguiment del pla

2.- DISSENY

Elaboració del pla d'acció amb la participació de la totalitat dels/de les membres implicats/des
 Establiment de les línies estratègiques a seguir
 Concreció de la metodologia a aplicar per a la implementació del pla
 Assignació dels recursos humans i materials necessaris
 Difusió de la política d'igualtat de la institució i del pla d'acció, mitjançant l'elaboració d'un pla de comunicació

3.- IMPLANTACIÓ

Execució i seguiment de les accions fixades

4.- AVALUACIÓ

Avaluació del pla, dels seus resultats i del grau d'assoliment dels objectius.
 Desenvolupament, si s'escau i segons els resultats, de noves actuacions de millora per al seguiment i manteniment del pla:

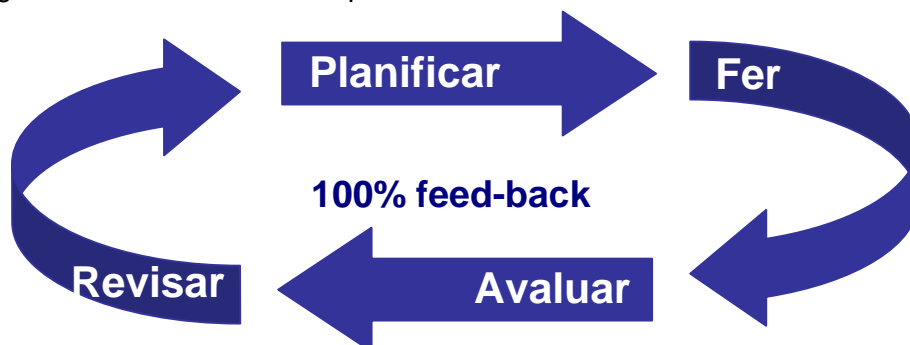


Fig. 1. Desenvolupament del pla. Procés de retroalimentació.

La figura següent il·lustra, no obstant, que aquestes tasques no han d'executar-se necessàriament de manera seqüencial, com tampoc han d'efectuar-se obligadament en el mateix ordre, ja que algunes de les etapes de cada fase es poden anar realitzant paral·lela o simultàniament en el temps en funció de la situació de partença i dels problemes que, al respecte, es puguin detectar.

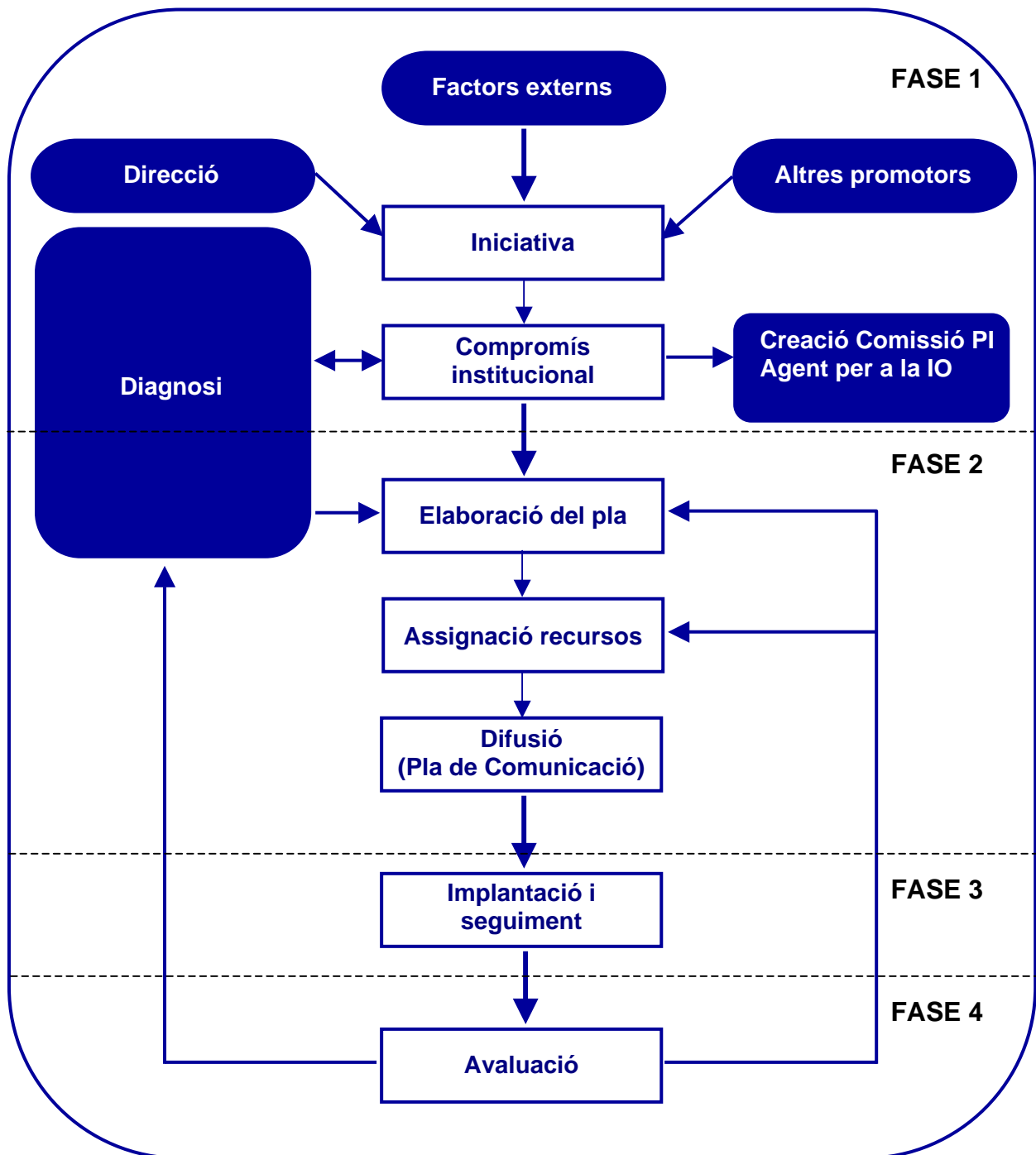


Fig. 2. Etapes i tasques del procés de disseny i implantació del pla

1.-INICIATIVA I DIAGNOSI

D'aquesta manera i tal com hem destacat més amunt, el document que ens ocupa forma part de la decisió de la Direcció d'impulsar un pla d'igualtat d'oportunitats, ja que, dins del marc del pla estratègic de la institució, la igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un objectiu cabdal que l'empresa vol implantar de manera definitiva i continuar desenvolupant progressivament, tot atenent a motius ètics, legals i econòmics.

1.1 ANTECEDENTS

1.1.1 Marc legal

Així doncs, l'elaboració del Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes s'inscriu dins del marc normatiu següent:

- **Estatut d'Autonomia de Catalunya de 2006**

Art. 19. Drets de les dones

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractament i de tota mena de discriminació.

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

Art 41. Perspectiva de gènere

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, inclosa la retribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i les associacions de dones en l'elaboració i avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en la fixació de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei han de vetllar perquè la lliure decisió de la dona sigui determinant en tots els casos en què en puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut reproductiva i sexual.

- **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva d'homes i dones.**
- **Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere².**

² BOE núm. 313, de 29 de desembre de 2004.

- **Llei orgànica 29/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència³.**
- **Compromís adquirit en Conveni Col·lectiu 2008-2009, art. 35.**

1.1.2 Accions a favor de la igualtat

Dins, per tant, d'aquest marc legal, caldria considerar, tant les accions prèvies a favor de la igualtat entre dones i homes que tradicionalment ha vingut aplicant la nostra organització, com les més recents actuacions i millores que s'han endegat amb la finalitat d'adequar constantment les seves pràctiques a la nova normativa al respecte.

- **Accions prèvies a favor de la igualtat entre dones i homes**

Com a accions que tradicionalment ve aplicant la institució a favor de la igualtat entre dones i homes, podríem destacar les següents:

- Accions relacionades amb el **principi d'igualtat de tractament i amb el principi d'igualtat d'oportunitats pel que fa a l'accés al treball (selecció)**, de manera que tant els homes com les dones han de passar pel mateix procés de selecció abans d'accedir a un lloc de treball fix, i de forma que ambdós col·lectius són tractats amb igual atenció durant la durada del procés.
- Accions relatives a l'**accés a la formació i a les subvencions relacionades**, les quals assegurin que tant els homes com les dones poden accedir amb igual facilitat a la formació que ofereix l'organització, a través del departament de Recursos Humans i del Servei de Formació Continuada, a la vegada que ambdós col·lectius poden obtenir ajuts econòmics en igualtat de condicions per a la seva formació dins i fora de la institució, mitjançant la Fundación Tripartita para la Formación en el Empleo (antic FORCEM) i el Fons de Formació.
- Accions que fan referència al **desenvolupament de la professió i a la remuneració econòmica corresponent**, tot garantint-se les mateixes oportunitats de creixement professional (carreres professionals i grups d'incentivació) a dones i a homes, i tot assegurant-se la mateixa aplicació de les taules salarials de la institució, independentment del sexe del/de la treballador/a.
- Accions centrades en la **supervisió i optimització de les condicions de treball**, de forma que es garanteixi la salut dels/de les treballadors/es, tot adequant les mesures adoptades i els equips de protecció individual facilitats (EPIs) al sexe del/de la professional implicat/da (calçat, guants, ulleres, davantals...), i tot afavorint polítiques de sensibilització i reglamentació davant els possibles riscos laborals associats a la situació d'embaràs i al procés de lactància.

De la mateixa manera, i a més del circuit d'agressions ja existent que protegeix per igual a dones i homes davant possibles atacs verbals i/o físics, s'ha elaborat **un protocol d'assetjament psicològic laboral**, que no només vol protegir el/la professional de possibles riscos psicosocials com el mobbing, sinó que també vol combatre qualsevol possibilitat d'assetjament o discriminació, inclosos l'assetjament i la discriminació per raó de sexe.

- Mesures **econòmiques** encaminades a oferir ajudes durant els primer anys de vida del nadó, com és el cas de l'ajuda de guarderia.

³ BOE núm. 299, de 15 de desembre de 2006.

- **Actuacions recents a favor de la igualtat entre dones i homes**
(en compliment de la LOIE)

Més recentment i amb l'objectiu d'adequar contínuament les anteriors pràctiques a la nova normativa que progressivament va entrant en vigor, s'han posat en marxa determinades actuacions de **foment de la conciliació de la vida personal, familiar i laboral**, amb la finalitat que les responsabilitats familiars puguin ser assumides d'acord amb un repartiment equilibrat i evitant tota discriminació. D'entre aquestes actuacions destaquen les següents:

- **Possibilitat d'adaptació de la duració i distribució de la jornada de treball**, per tal que el/la treballador/a faci efectiu el seu dret a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, en el termes que s'estableixen al Conveni Col·lectiu o per acord individual amb la Direcció de Recursos Humans. En aquest sentit i per exemple, caldria destacar la possibilitat de modificació dels horaris d'entrada i sortida, mitjançant les anomenades "hores a recuperar", així com la possibilitat de canviar de torn i de gaudir de vacances dins de diferents períodes anuals, i/o la possibilitat d'acollir-se a jubilacions parcials.
- **Establiment d'un permís de paternitat**, independent del de maternitat, de 13 dies a afegir als dos dies ja existents, dies que es podran gaudir en règim de jornada completa o en règim de jornada parcial, d'un mínim del 50%, previ acord amb la Direcció de Recursos Humans, i conforme es determini reglamentàriament.
- **Introducció d'ampliacions i/o modificacions (segons la LOIE) en els permisos** de: reducció de jornada per lactància, reducció de jornada amb disminució proporcional de salari i excedències voluntàries (per cura de familiars, etc.).
- **Introducció d'ampliacions i/o modificacions (segons la LOIE) en els supòsits de suspensió del contracte** que tenen relació amb: risc durant la lactància...
- **Garantia de les condicions retributives durant el permís maternal**, de manera que el personal femení amb contracte laboral fix podrà deixar de fer guàrdies en cas d'embaràs, si bé i mentre duri l'esmentat permís, s'abonarà un prorrateig de guàrdies, calculat segons les guàrdies realitzades durant els sis mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.

1.2 SITUACIÓ ACTUAL (any 2007)

D'altra banda, dins de la primera part d'aquest pla i com a complement dels antecedents anteriorment descrits, seria necessària una detallada diagnosi de la situació actual, especialment pel que fa a la tipologia dels/de les professionals que treballen a la institució, una diagnosi que partís, no obstant, de la consideració de les particularitats que acompanyen la nostra plantilla.

Aquestes particularitats, doncs, van significativament associades a la pròpia característica assistencial de l'organització, característica que contribueix al fet que hi treballin **gairebé el triple de dones que d'homes en plantilla (74% de dones, 26% d'homes)**, com a conseqüència que el mercat laboral del món sanitari compta amb una molt més gran presència de dones, especialment pel que fa a Infermeria i a les tasques auxiliars assistencials. Així i dins d'aquest marc general, podríem destacar els aspectes següents:

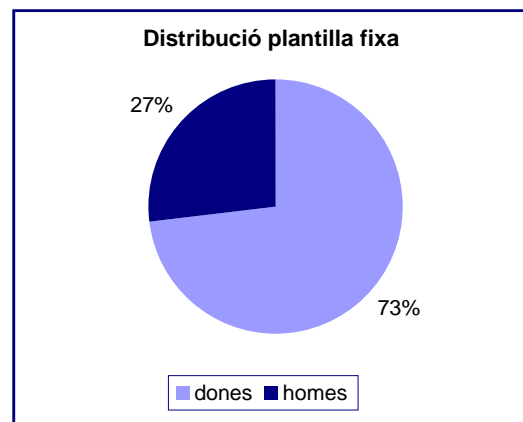
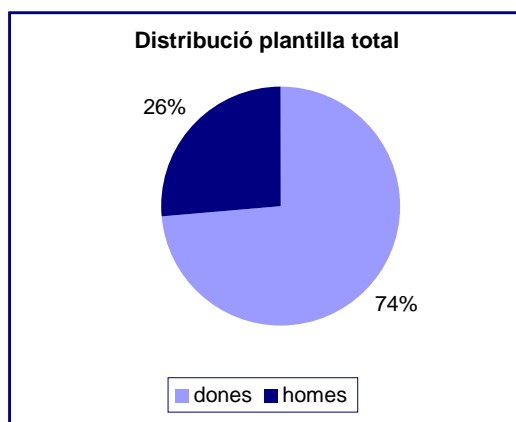
1.2.1 Distribució de plantilla per sexe i tipus de contracte

Caldria considerar, en primer lloc, que la pròpia tipologia de la contractació (contracte fix o contracte no fix) de la plantilla ens permet també de notar **que el nombre de persones amb contracte fix és igualment superior quant a les dones, tot mantenint-se una proporció pràcticament idèntica (73% de dones, 27% d'homes)**. A més i si considerem el percentatge de dones amb plaça fixa respecte del total de dones en plantilla i el percentatge d'homes amb plaça fixa respecte del total d'homes en plantilla, **els tants per cent resultants són també idèntics (86% en ambdós casos)**. Aquests fets no fan sinó corroborar que **no existeix una més acusada precarietat laboral en relació a les dones**, tal com podem comprovar en les taules i gràfics següents:

Taula 1 i Gràfic 1: *Distribució de plantilla per sexe i tipus de contracte*

distribució plantilla ⁴	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%

total dones en plantilla	dones amb plaça fixa	%	total homes en plantilla	homes amb plaça fixa	%
2.090	1.743	86%	746	647	86%



En segon lloc, ha semblat oportú de tenir en compte la durada de les jornades laborals que reflecteixen els contractes, tot recollint el nombre de contractes de menys de 40 hores que corresponen a dones i homes, i tot agrupant els contractes segons les tipologies horàries més freqüents: més de 35 hores; 35 hores; més de 21,75 hores; 21,75 hores; 21 hores; 20 hores, i menys de 20 hores.

Un cop recopilades, doncs, les esmentades dades, els resultats al respecte han fet possible d'observar que, lògicament i en tots els casos, **el nombre de contractes a temps parcial és superior en relació a les dones, tal i com era previsible en relació a una plantilla amb un nombre de dones tres vegades superior**, si bé caldria considerar que el tant per cent de dones amb contractes a temps parcial **no manté la proporcionalitat corresponent**, ja que és més de tres vegades superior al percentatge d'homes en la mateixa situació.

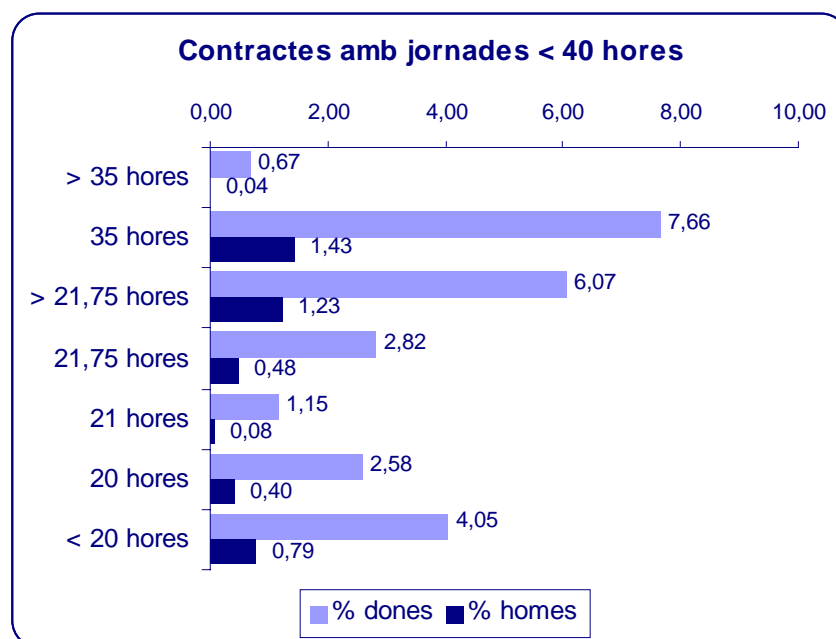
⁴ Plantilla equivalent a 40 hores.

Cal tenir present, no obstant i en aquest sentit, que aquests fets poden **respondre a situacions de disminució voluntària de la jornada**, com a conseqüència que la treballadora ha fet els 45 anys i així ho ha demanat, i/o que la treballadora ha sol·licitat excedències voluntàries, reduccions horàries per cura de fills o familiars, per lactància, etc. Així doncs, podria tractar-se de casos que no respongueren pròpiament a l'aplicació d'una contractació a temps parcial, estrictament parlant, sinó que més aviat respongueren **a mancances en relació a la coresponsabilització dels cònjuges a nivell sociofamiliar**.

En tot cas, aquests són aspectes que s'hauran de tenir en compte a l'hora de bastir i aplicar el pla d'igualtat que ens ocupa, especialment **quant a les mesures de sensibilització dels homes pel que fa a la coresponsabilització davant les tasques familiars i de la llar**.

Taula 2 i Gràfic 2: *Contractes de menys de 40 hores*

contractes amb jornades de menys de 40 hores ⁵	% total	% dones	% homes
Més de 35 hores	0,71%	0,67%	0,04%
35 hores	9,08%	7,66%	1,43%
Més de 21,75 hores	7,30%	6,07%	1,23%
21,75 hores	3,29%	2,82%	0,48%
21 hores	1,23%	1,15%	0,08%
20 hores	2,98%	2,58%	0,40%
Menys de 20 hores	4,84%	4,05%	0,79%
Total	29,43%	24,99%	4,44%



⁵ Situació a desembre 2007.

1.2.2 Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe i categoria professional

General

D'altra banda i quant a la distribució de les categories professionals, es fa possible de copsar, en canvi i pel que fa al nombre de persones amb titulació superior, que els percentatges varien notablement, de forma que **no només no es manté la proporcionalitat respecte al nombre total de dones i homes en plantilla**, sinó que, fins i tot, **és més alt el percentatge de titulats que el de titulades superiors amb plaça fixa**, si bé aquest percentatge és més elevat únicament en un 2%.

En aquests sentit, doncs i en una primera aproximació, es donaria una més gran presència d'homes en relació a una titulació superior a la institució, tot i que el nombre total d'homes en plantilla és força més reduït que l'equivalent nombre de dones. **Així doncs, el 45% dels homes amb plaça fixa tindrien la categoria professional corresponent als titulats superiors, mentre que només el 14% de les dones amb plaça fixa es trobarien en la mateixa posició.**

Tanmateix, aquesta situació, en principi negativa per a les dones, es veu en part compensada pels factors següents a tenir en compte:

- El nombre de metgesses residents és notablement superior (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, tal i com es pot consultar més endavant, és també més elevat (més del doble) que el de titulats superiors de recent incorporació (17 titulades superiors/ 7 titulats superiors).

Ambdós fets fan suposar que, en el futur, les diferències i desproporcions existents en relació a les persones amb titulació superior es podran pal·liar sense excessives dificultats.

Quant a les persones amb titulació mitjana i com a conseqüència de la pròpia tipologia del mercat laboral pel que fa al nombre d'infermers/es fins ara existent, els percentatges corresponents són molt més elevats en relació a les dones, tot observant-se, per tant, que **el tant per cent de dones amb titulació mitjana és més de set vegades superior al tant per cent d'homes en igualtat de condicions**. Tanmateix, cal considerar que s'estan produint canvis dins l'oferta professional, canvis que estan generant un augment continuat del nombre d'homes infermers, **tot fent-se possible de suposar que aquestes diferències també es compensaran de manera natural i progressiva en el futur.**

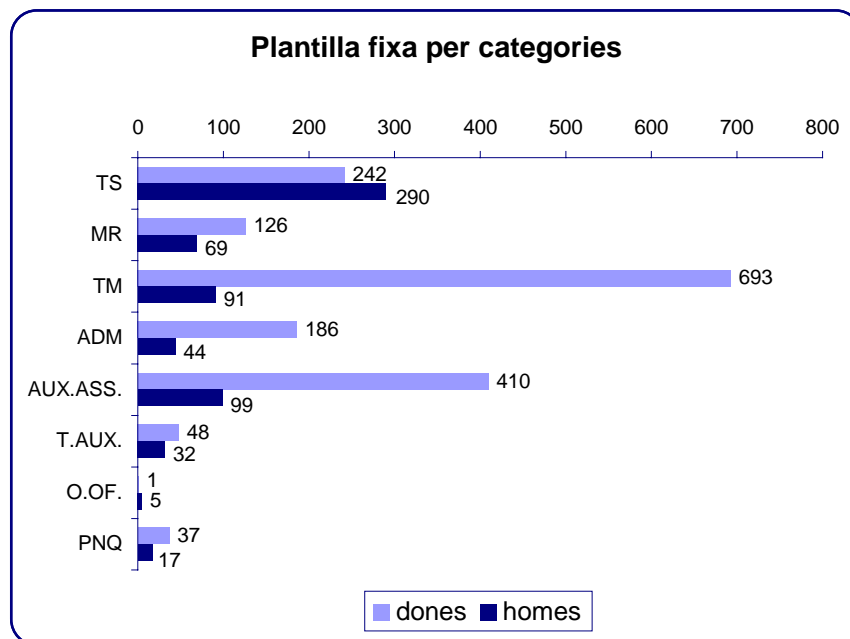
Fets similars són igualment copsables pel que fa a les persones que desenvolupen tasques auxiliars administratives i administratives i tasques auxiliars assistencials, ja que, fins ara, ha estat també el mercat laboral qui ha actuat com a element decisiu en relació a la quantitat de dones i homes que eren susceptibles de ser contractats/des en aquestes categories professionals, de manera que **el percentatge de dones que treballen a la nostra institució com a auxiliars administratives, administratives o auxiliars assistencials és quatre vegades superior al nombre corresponent d'homes.**

Malgrat tot i tal com succeïa quant a les persones amb titulació mitjana, l'augment de la presència d'homes auxiliars administratius, administratius i auxiliars assistencials dins del món laboral, **fa factible de preveure una compensació futura d'aquestes dissimilituds.**

Contràriament i en relació a les persones que desenvolupen tasques de tècnic auxiliar, al personal d'ofici, i al personal no qualificat **els percentatges quant al nombre de dones i homes presents en cadascuna d'aquestes categories són similars.**

Taula 3 i Gràfic 3: *Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe i categoria professional*

plantilla amb plaça fixa ⁶ per categories ⁷	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%



Assistencial/ No assistencial

Tanmateix i dins d'aquest context general, s'aprecien **diferències pel que fa a la distribució de la categoria professional de les persones que treballen a l'àrea assistencial, d'una banda, i a l'àrea no assistencial, d'altra banda,** diferències entre les quals podríem destacar les següents:

- Tots els tècnics auxiliars de l'àrea no assistencial són homes.
- Pel que fa al personal d'ofici, també és molt superior el nombre d'homes que el de dones (gairebé tres vegades més).

⁶ Plantilla equivalent a 40 hores.

⁷ Mitjana anual. Exclou eventuais de suplències i guàrdia, temporals de guàrdia i suplències de vacances i substitucions.

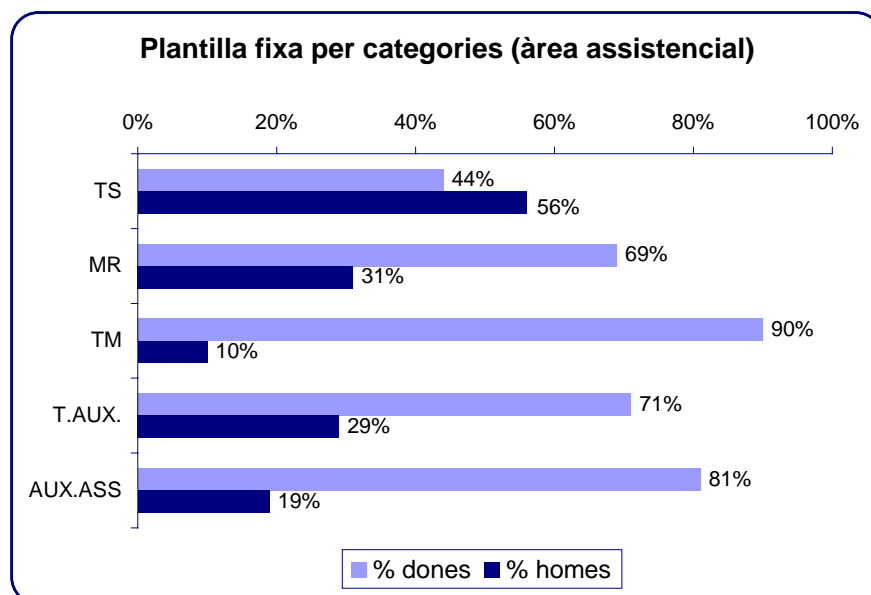
- El nombre de titulats superiors és més alt que el de titulades superiors únicament en relació a l'àrea assistencial, ja que, quant a l'àrea no assistencial, el nombre de titulades superiors és notablement més alt que el de titulats superiors (1,56 vegades superior).

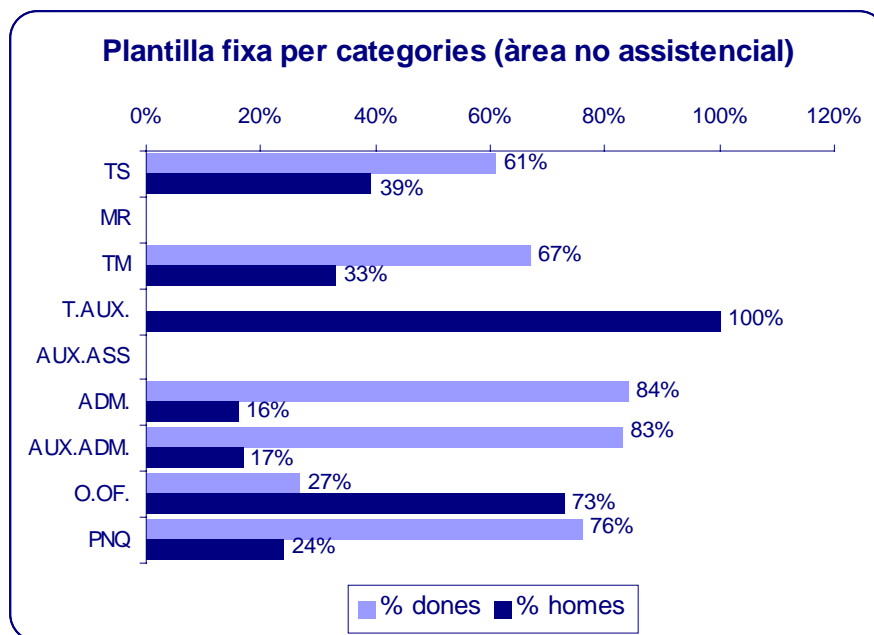
Es fa convenient tenir present, però, que, tant el cas dels tècnics auxiliars, com el cas del personal d'ofici, responen a singularitats del mercat laboral, ja que els primers corresponen a personal del Servei d'Informàtica i els segons a personal del Servei de Manteniment, **serveis que tradicionalment han estat majoritàriament ocupats per homes**. Caldrà, doncs, esperar a les corresponents evolucions del mercat laboral per tal de poder pal·liar completament aquesta situació.

Finalment i davant el darrer punt destacat, no podem oblidar la necessitat de **prestar més atenció a l'àrea assistencial en relació a la qüestió dels titulats/titulades superiors esmentada més amunt**.

Taula 4 i Gràfic 4: Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe, categoria professional i àrea

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%





1.2.3 Distribució de plantilla amb plaça fixa per edat, sexe i nomenament

Pel que fa a la distribució de la plantilla per edat, sexe i nomenament, **els percentatges observables per a les dones i per als homes són molt similars en totes les edats, llevat el cas relatiu a les persones de 60 ó més anys**, tal i com podem comprovar a la següent taula. 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.

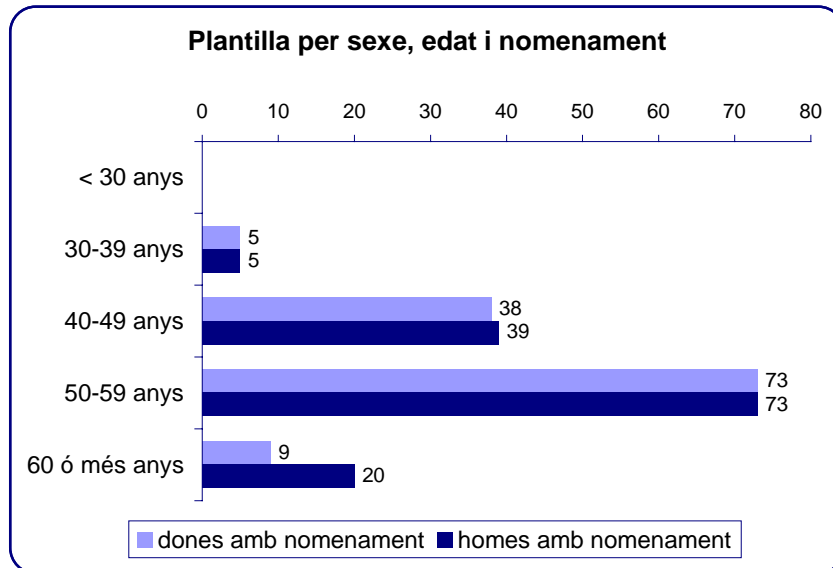
Malgrat tot, cal tenir present que aquests percentatges no mantenen la proporcionalitat existent respecte del nombre total de dones i d'homes en plantilla, de forma que, tot tenint present aquests nombres totals, **resultaria que, actualment, el tant per cent de dones nomenades respecte del total de dones en plantilla és un 7%, mentre que el percentatge d'homes nomenats respecte del total d'homes en plantilla és d'un 21%.**

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

Taula 5 i Gràfic 5: *Distribució de plantilla amb plaça fixa per edat, sexe i nomenament*

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%

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



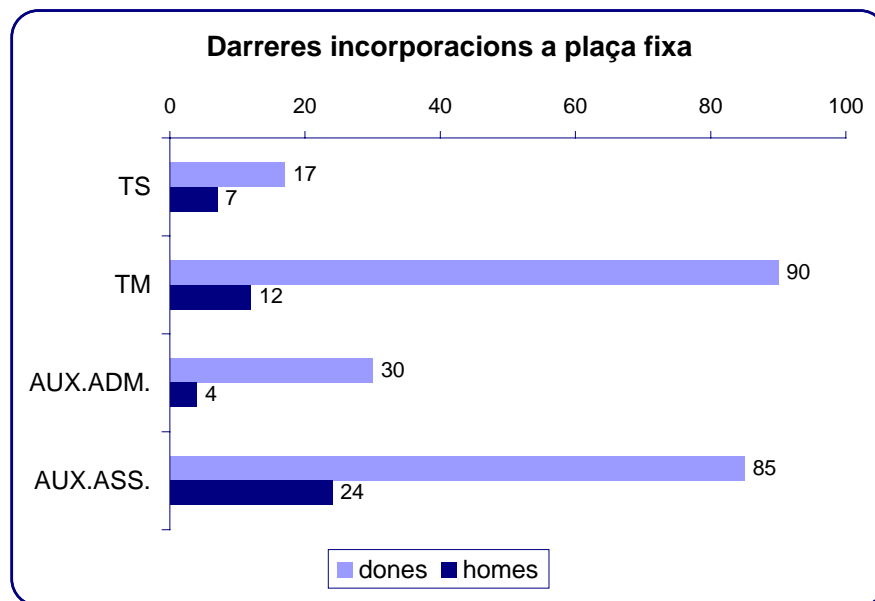
1.2.4 Distribució de plantilla per sexe: darreres incorporacions a plaça fixa

Així mateix i en relació a la distribució de la plantilla per sexe, dins del marc de les darreres incorporacions a plaça fixa, cal destacar, tal com hem esmentat més amunt, que **el nombre de titulades superiors de recent incorporació a plaça fixa és més del doble que el de titulats superiors**, fet que fa esperar una gradual compensació del desequilibri actualment existent a la institució entre el nombre de titulats i titulades superiors.

Per la seva part i quant a la resta categories professionals (titulats/des mitjans/es, administratius/ves i auxiliars assistencials), **es fa convenient de destacar que el percentatge de dones**, tot i que com hem comentat més amunt el mercat laboral està augmentant pel que fa al nombre d'homes associats, **continua sent molt superior al tant per cent d'homes**. Caldrà, doncs, una més profunda regulació de l'oferta, dins del marc del mercat laboral i quant a aquestes categories, per tal que es pugui equilibrar fàcilment aquesta situació.

Taula 6 i Gràfic 6: *Distribució de plantilla per sexe: darreres incorporacions a plaça fixa*

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%



1.2.5 Salaris

Pel que fa als sous i en primer lloc, cal destacar que aquests responen **a l'aplicació idèntica per a dones i homes de les taules salarials**, taules que, a més, són consultables i es troben a disposició de totes les persones que treballen a l'organització, a través de la Intranet institucional.

Malgrat tot, els sous migs que resulten de dividir la massa salarial corresponent als homes entre el nombre d'aquests i la massa salarial corresponent a les dones entre el nombre respectiu d'aquestes **és superior pel que fa als primers**, cosa que, tal com hem esmentat amb anterioritat, respon molt probablement, tant al fet que dins l'organització hi ha més titulats superiors que titulades superiors, com al fet que el tant per cent d'homes nomenats respecte del total d'homes en plantilla és del 21%, mentre que el percentatge de dones nomenades respecte del total de dones en plantilla és del 7%.

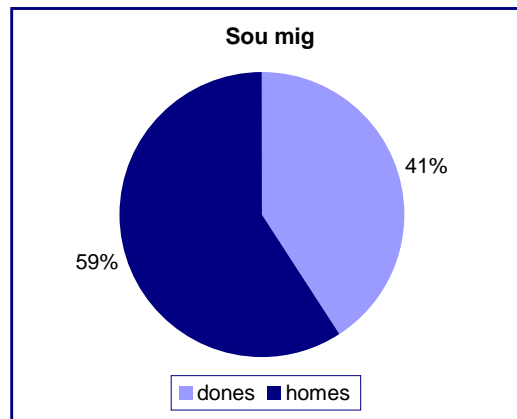
Segons mencionàvem més amunt, doncs, s'espera que en el futur les diferències i desproporcions existents en relació a les persones amb titulació superior **disminuiran de forma natural i es podran pal·liar sense excessives dificultats**, a la vegada que ambdues situacions **es tractaran de corregir mitjançant la implantació i el desenvolupament del pla d'igualtat que ens ocupa**.

Taula 7 i Gràfic 7: Sou mig de dones i homes, incloses totes les categories professionals

massa salarial dones	nombre total dones ⁸	sou mig dones	massa salarial homes	nombre total homes ⁹	sou mig homes
72.739.828	4.008	18.149	35.078.790	1.334	26.296

⁸ Inclou tots els horaris i tipus de contracte.

⁹ Inclou tots els horaris i tipus de contracte.



1.2.6 Accés a la formació

Es garanteix l'accés a la Formació Continuada a tot el personal sense distinció de gènere, tal i com corroboren les dades d'assistència a les diferents accions formatives, accions que es realitzen **majoritàriament dins la jornada laboral i d'acord amb la normativa que recull l'article 63 del Conveni Col·lectiu**. En aquest sentit i en intentar-se d'organitzar la formació dins la jornada laboral, la institució pretén de facilitar, tant l'assistència de tots/es els/les professionals, com la conciliació de la vida laboral i familiar. Igualment i en cas que la formació s'efectuï fora de l'horari de treball, és possible de recuperar-ne les hores dedicades¹⁰.

Així doncs i d'un total d'alumnes de 1.816, el nombre de dones que ha assistit als cursos impartits ha estat de 1.454, mentre el nombre d'homes ha estat de 362. Aquestes xifres, indiquen que els percentatges d'assistència a les diverses accions formatives que s'organitzen són **d'un 80% de dones i d'un 20% d'homes**.

Cal destacar, a més, que si considerem el percentatge d'assistència de dones respecte del total de dones en plantilla, **aquest és d'un 70%**, mentre que si considerem el tant per cent d'assistència d'homes respecte del total d'homes en plantilla, **aquest és d'un 49%**.

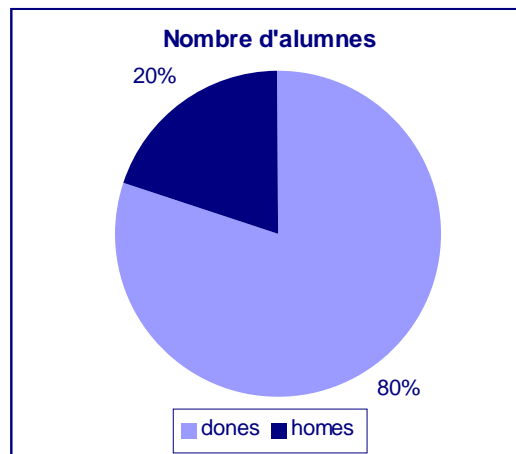
Resta palès, doncs, que, malgrat que els percentatges generals de participació són notablement elevats, un dels objectius d'aquest pla ha de recaure **en el foment de la participació i aprofitament de les accions formatives**, no només per part de les dones que formen part de la nostra institució, sinó també i molt especialment en relació a la totalitat del personal que hi treballa.

Taula 8 i Gràfic 8: *Accés a la formació de dones i homes*

total alumnes	alumnes dones	%	alumnes homes	%
1.816	1.454	80%	362	20%

total dones en plantilla	alumnes dones	%	total homes en plantilla	alumnes homes	%
2.090	1.454	70%	746	362	49%

¹⁰ Cal considerar, no obstant, que la formació continuada és el procés d'ensenyament i aprenentatge actiu i permanent al que tenen dret i també **obligació** els/les professionals sanitaris/es, tal i com estableix la Llei 44/2003, d'Ordenació de les Professions Sanitàries, en el seu article 33.



1.2.7 Participació per sexe en carrera professional i grups d'incentivació

En relació a la participació per sexe en les carreres professionals o en els grups d'incentivació, caldria destacar que, **llevat del cas de les persones amb la categoria professional de tècnic superior, el percentatge de dones que hi participen respecte del total de participants és sempre molt superior al percentatge d'homes participants**, fet que no és en absolut sorprenent, si tenim en compte que el nombre de dones en plantilla és també superior en totes les categories professionals, excepte en la categoria dels/de les tècnics superiors.

Així doncs, resulta potser més significatiu de prendre en consideració els percentatges de participació per categoria i sexe, respecte del total de dones, d'una banda, i respecte del total d'homes, de l'altra, de manera que, en observar ambdós col·lectius separadament, podem notar que:

Tot i que més de la meitat (53%) de les dones que tenen la categoria professional de tècnics superiors participen en carrera professional, el percentatge d'homes en la mateixa posició és molt superior (75%), si bé cal considerar que la més baixa participació de les dones respon, molt possiblement, a la seva relativament recent incorporació a plaça fixa. Aquest fet fa suposar, per tant, que aquesta situació es veurà naturalment corregida en un futur proper (un cop les dones hagin complert els corresponent anys de permanència dins la pròpia categoria laboral per tal de poder accedir a la carrera professional).

- Contràriament i quant a les persones amb la categoria professional de tècnics mitjans/es, el percentatge de dones que participen en carrera professional és notablement superior (65%) que el percentatge d'homes (51%).
- Finalment i pel que fa als grups d'incentivació, els percentatges de participació són els més similars (59% de dones; 51% d'homes).

En aquest sentit i dins l'abast d'aquest pla, caldrà, especialment, **d'impulsar la participació en carrera de les dones amb categoria professional de tècnic superior**, si bé tampoc es pot oblidar, com a possible objectiu general de la institució, la conveniència de fomentar la participació en carrera i en els grups d'incentivació de la totalitat del personal de les diverses categories professionals.

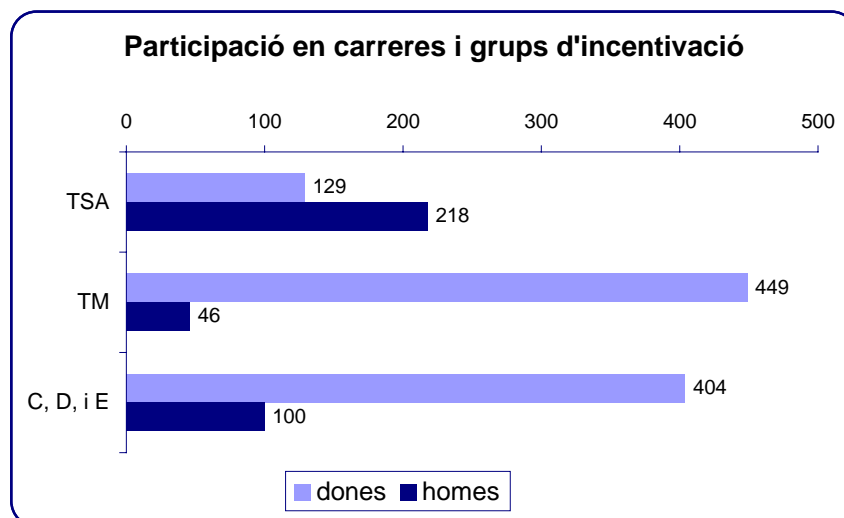
Taula 9 i Gràfic 9: Participació per sexe en carrera professional i grups d'incentivació

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%

total dones TS	dones en carrera TS	%	total homes TS	homes en carrera TS	%
242	129	53%	290	218	75%

total dones TM	dones en carrera TM	%	total homes TM	homes en carrera TM	%
693	449	65%	91	46	51%

total dones en grups C, D i E	dones en incentivació	%	total homes en grups C, D i E	homes en incentivació	%
682	404	59%	197	100	51%



D'altra banda i pel que fa a la participació segons nivells, es fa factible de corroborar que, tal com comentàvem més amunt, **el percentatge de dones que hi participen en carreres professionals i grups d'incentivació és sempre molt superior al percentatge d'homes participants, amb excepció, però, de les persones amb la categoria professional de tècnic superior.**

En relació a aquesta darrera categoria professional, s'observa, a més, que **la diferència en els percentatges es fa més acusada conforme els nivells de carrera són superiors.** Així doncs i mentre que en el nivell inferior (A2) encara és més alt el percentatge de dones que hi participen en carrera (51%), contràriament i pel que fa al nivell superior (C3), el tant per cent d'homes participants és molt superior al de dones corresponent (84% - homes; 16% - dones).

Tal com esmentàvem amb anterioritat, doncs, la més baixa participació de les dones en els nivells més alts de la carrera professional de tècnics superiors respon, també i probablement, a la seva relativament recent incorporació a plaça fixa i a la pròpia carrera, de manera que **aquesta situació es veurà molt possiblement redreçada quan les dones hagin complert els corresponent anys de permanència dins la pròpia categoria laboral per tal de poder accedir als nivells superiors de la carrera professional.**

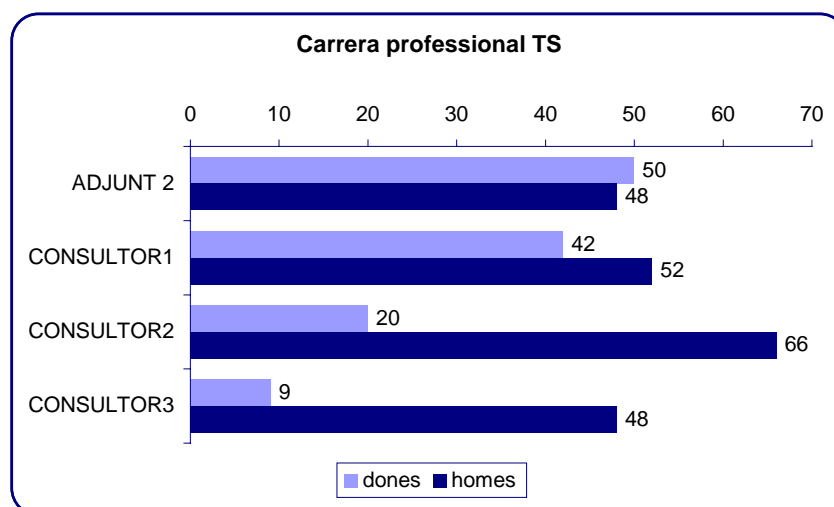
En tot cas, es fa necessari de reiterar que, dins del marc d'aquest pla, cal impulsar la participació en carrera de les dones amb categoria professional de tècnic superior, així com la participació en carrera i en els grups d'incentivació de la totalitat del personal de les diverses categories professionals.

Taula 10 i Gràfic 10: *Participació per sexe i nivells en carrera professional i grups d'incentivació*

tècnics superiors ¹¹	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%

tècnics mitjans ¹²	total	dones	%	homes	%
Nivell 1	109	97	89%	12	11%
Nivell 2	146	134	92%	12	8%
Nivell 3	153	143	93%	10	7%
Nivell 4	73	63	86%	10	14%

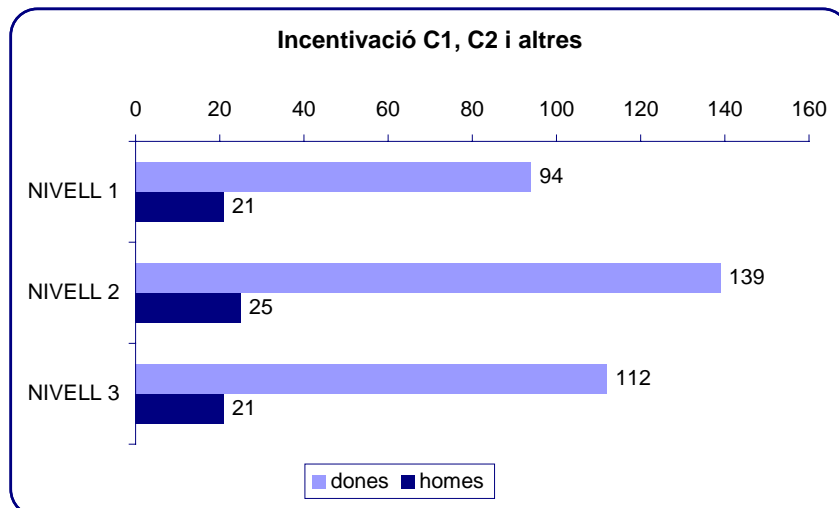
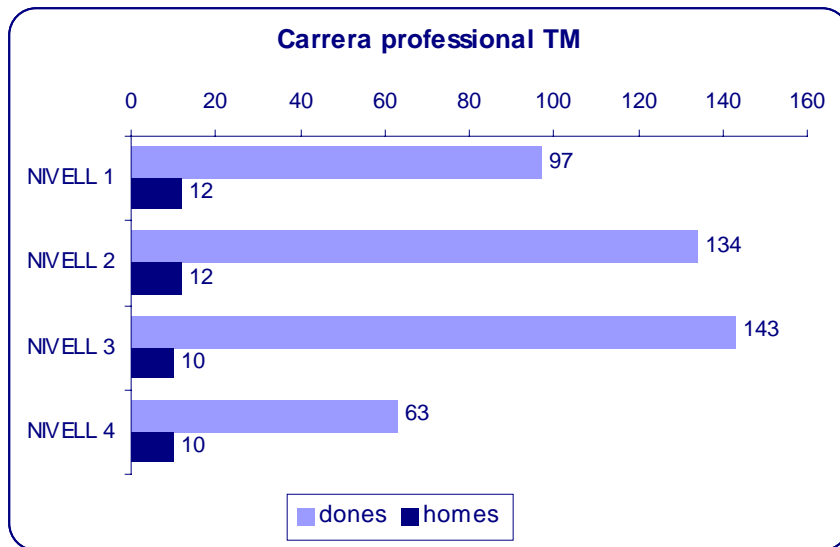
carreres i grups incentivació ¹³	total	dones	%	homes	%
Nivell 1	115	94	82%	21	18%
Nivell 2	164	139	85%	25	15%
Nivell 3	133	112	84%	21	16%



¹¹ No s'inclouen avaluats sense nivell retribuït (A1).

¹² No s'inclouen avaluats sense nivell, escoles, ni nivell d'incentivació.

¹³ No s'inclouen avaluats sense nivell, escoles, ni nivell d'incentivació.



1.2.8 Participació per sexe en els òrgans de govern de la institució¹⁴

D'altra banda i quant a la composició dels òrgans de govern i direcció, es fa factible d'observar que:

- La Comissió Executiva i el Consell de Direcció, es troben, actualment, formats per **gairebé el mateix número de dones que d'homes** (Comissió Executiva: 2 dones i 3 homes; Consell de Direcció: 12 dones i 13 homes).
- Tanmateix, no podem deixar d'esmentar, com a aspecte a millorar i/o corregir, el fet que la composició del Consell d'Administració **encara és marcadament favorable als homes** (3 dones i 8 homes).

¹⁴ Aquestes dades, com la totalitat de la informació recollida i consensuada en aquest diagnòstic, són dades corresponents a l'any 2007, de manera que la nova tipologia i configuració dels òrgans de govern del Parc de Salut Mar és recollirà en el futur diagnòstic que es té previst d'efectuar i que recollirà dades de l'any 2010.

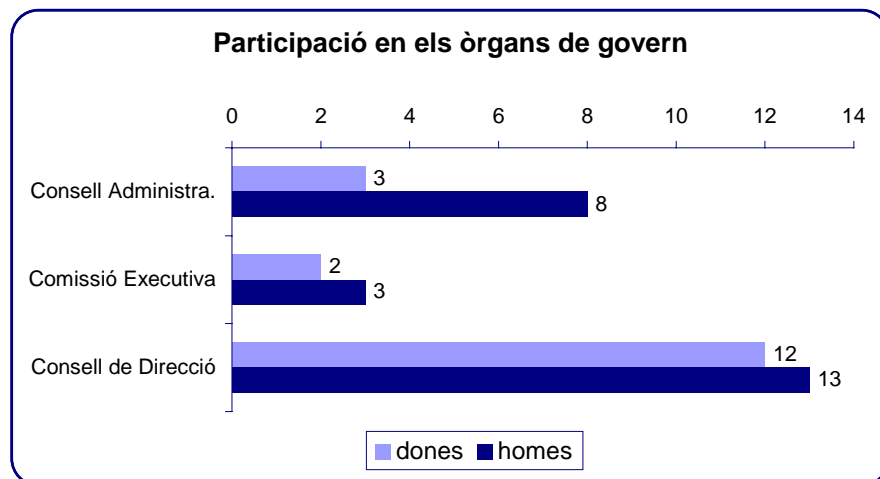
El còmput total de membres (17 dones: 41%, i 24 homes: 59%), encara que és favorable als homes, és mantindria **dins del marc dels percentatges admesos per la normativa vigent** (40%-60%), si bé no podem oblidar que aquests percentatges també suposarien que del total de dones amb plaça fixa a la institució **participen en els òrgans de govern un 1% d'aquestes**, mentre que del total d'homes amb plaça fixa **participen en els òrgans de govern un 4% d'aquests**.

En tot cas, aquesta anàlisi de la situació de pertinença en matèria d'igualtat ha fet palès que la participació de les dones en els òrgans de govern de la institució és un dels aspectes **que el pla d'igualtat que ens ocupa ha de tenir en compte com a situació a millorar**.

Taula 11 i Gràfic 11: *Participació per sexe en els òrgans de govern*

òrgans de govern	total	dones	%	homes	%
Consell d'Administració	11	3	27%	8	73%
Comissió Executiva	5	2	40%	3	60%
Consell de Direcció	25	12	48%	13	52%
Total	41	17	41%	24	59%

total dones amb plaça fixa	dones en o. de govern	%	total homes amb plaça fixa	homes en o. de govern	%
1.743	17	1%	647	24	4%



1.2.9 Participació per sexe en comissions i comitès

Pel que fa a la participació de dones expertes en les comissions i comitès, (comissions i comitès de qualitat, comissions i comitès derivats dels acords presos dins del marc del Conveni Col·lectiu de la institució, així com comissions de carrera professional i grups d'incentivació), caldria destacar els fets següents:

- En relació a les comissions i comitès de qualitat¹⁵, **és superior el nombre de dones** (189 dones, 56%) **que el nombre d'homes que hi participen** (148 homes, 44%), percentatges que també es mantenen, a més, dins del marge admesos per la normativa vigent.
- Quant a les comissions i comitès derivats dels acords presos dins del marc del Conveni Col·lectiu de la institució¹⁶, també **és més elevat el nombre de dones** (43 dones, 66%) **que el nombre d'homes que hi participen** (22 homes, 34%), percentatges que, en aquest cas, no es mantindrien dins del marge admesos per la normativa vigent, ja que serien en excés favorables a les dones.
- Finalment i pel que fa als comitès avaluadors de les carreres professionals i dels grups d'incentivació¹⁷, **és també superior el nombre de dones** (33 dones, 62%) **que el nombre d'homes que hi participen** (20 homes, 38%), percentatges que, si bé no es troben dins del marge admesos per la normativa vigent, són, però, molt propers als tants per cent recomanats.

Així doncs i com a resultats totals observem que en els comissions i comitès hi participen un total de 265 dones (58%) i de 190 homes (42%), **percentatges que en aquest cas són favorables a les dones, encara que, de nou, es mantindrien dins dels marges establerts per la normativa corresponent.**

Cal considerar, no obstant i tal com succeïa en relació als òrgans de govern, que els tants per cent resultants també suposarien que del total de dones amb plaça fixa a la institució **participen en les comissions i comitès un 15% d'aquestes**, mentre que del total d'homes amb plaça fixa **participen en les comissions i comitès un 29% d'aquests**.

Resta palès, doncs, que la participació de les dones en les comissions i comitès és, igualment, un dels aspectes **que el pla d'igualtat que ens ocupa ha de tenir en compte com a situació a millorar.**

¹⁵ Comitè d'Ètica Assistencial, Comitè Ètic d'Investigació Clínica, Comissió Avaluadora d'Actes Assistencials, Comissió d'Avaluació i Tractament del Dolor, Comissió de Docència MIR, Comissió de Mortalitat i teixits, Comissió d'Infeccions, Comissió de Tumors, Comissió de Documentació Clínica, Comissió de Transfusions, Comissió de Farmàcia i Terapèutica, Comissió de Trasplantaments, Comissió de Formació Continuada Mèdica, Comissió de Biblioteca, Comitè de Credencials, Comitè Tècnic en l'Atenció als Maltractaments, Comissió Hospitals sense Fum, Comitè de Seguretat i Salut, Comissió de Perinatologia i Defectes Congènits, Comitè d'Ajuda als Professionals en la Presa de Decisions Futilitat, Subcomissió d'Antibiòtics.

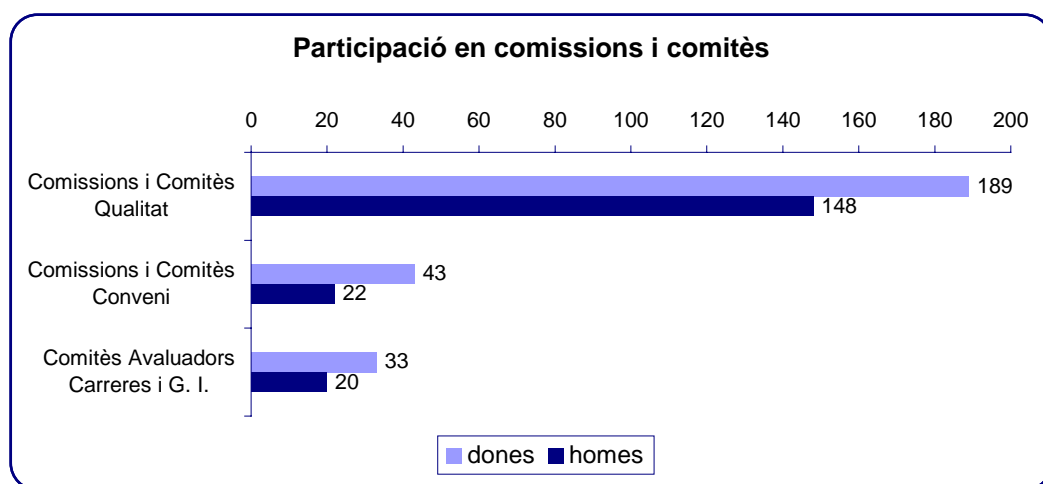
¹⁶ Comissió de seguiment del Conveni, Comissió del Fons de Formació i Fons Social de Cultura i Esports, Comissió de Jornada i Horari, Comissió de Places i Promoció, Comissió del Pla d'Igualtat.

¹⁷ Comitè Avaluador de la Carrera Professional dels tècnics superiors, Comitè Avaluador de la Carrera Professional dels tècnics mitjos en Sanitat, Comitè Avaluador de la Carrera Professional dels tècnics mitjos en Treball Social, Comitè Avaluador de la Carrera Professional dels tècnics mitjos en Administració, Comitè Avaluador de la Carrera Professional dels personal docent EUI, Comitè Avaluador de la Carrera Professional dels personal docent EFP, Comitè Avaluador de la incentivació professionals dels grups C1, C2 i altres agrupacions professionals.

Taula 12 i Gràfic 12: Participació per sexe en comissions i comitès

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%

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



1.2.10 Conclusions respecte del punt de partença

Arribats a aquest punt, es fa palès que, en relació a la nostra organització i pel que fa a la igualtat entre homes i dones, existeixen tota una sèrie d'aspectes més que positius, si bé no es pot negar que hi són presents, igualment, tota una sèrie d'aspectes que caldrà fomentar, millorar i/o corregir, amb l'objectiu d'arribar a una situació òptima al respecte.

D'aquesta forma i com **aspectes positius**, en podem destacar els següents:

- La institució disposa d'un ampli coneixement acumulat i d'uns hàbits notablement arrelats en relació a la seva actuació a favor de la igualtat entre dones i homes, tal i com corroboren les accions que tradicionalment ve aplicant i desenvolupant en aquest sentit. Entre aquestes actuacions que refermen la igualtat d'oportunitats hi figuren:
 - Accions relacionades amb l'accés al treball: mateixos processos de selecció i igual tracte per a dones i homes durant els processos.
 - Accions relatives a la formació i a les subvencions relacionades: idèntiques possibilitats d'accés a la formació i a les subvencions per a dones i homes.
 - Accions que fan referència al desenvolupament de la professió i a la remuneració econòmica corresponent: iguals oportunitats de creixement professional (carreres i grups incentivació) i mateixa aplicació de les taules salarials de la institució per a dones i homes.

- Accions centrades en la supervisió i optimització de les condicions de treball: garantia de salut, adequació de mesures i equips, i protecció diferenciada del treballador i la treballadora, segons les seves particulars necessitats físiques i psíquiques, davant possibles agressions i assetjaments.
- Mesures econòmiques encaminades a oferir ajudes: igual oportunitat d'accés per a dones i homes.
- S'ha mostrat una ferma voluntat d'adequar les pràctiques a la nova normativa que sorgeix en matèria d'igualtat, tot aplicant accions al respecte. Entre aquestes actuacions encaminades a fomentar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, d'acord amb un repartiment equilibrat de les responsabilitats, hi figuren:
 - Possibilitat d'adaptació de la duració i distribució de la jornada laboral; de modificació dels horaris d'entrada i sortida, mitjançant les anomenades “hores a recuperar”, així com possibilitat de canviar de torn i de gaudir de vacances dins de diferents períodes anuals.
 - Possibilitat d'acollir-se a jubilacions parcials.
 - Establiment de nous permisos (paternitat).
 - Introducció d'ampliacions i/o modificacions en els permisos (reducció de jornada per lactància, excedències voluntàries, etc.).
 - Introducció d'ampliacions i/o modificacions en determinats supòsits de suspensió del contracte (risc durant la lactància...).
 - Garantia de les condicions retributives durant el permís maternal, de manera que el personal femení amb contracte laboral fix podrà deixar de fer guàrdies en cas d'embaràs, si bé i mentre duri l'esmentat permís, s'abonarà un prorrateig de guàrdies, calculat segons les guàrdies realitzades durant els sis mesos anteriors al moment de comunicar l'embaràs.
- Quant a les particularitats de la tipologia de la plantilla, caldria destacar que:
 - Com a conseqüència de les singulars característiques del mercat laboral sanitari, es compta amb el triple de dones 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 nombre de dones no és únicament més elevat en relació a les categories professionals més bàsiques, ja que el seu nombre és superior també pel que fa als/a les metges/ses residents i quant als/a les tècnics mitjans/es.
 - Els percentatges de participació en carrera professional i en grups d'incentivació són superiors en relació a les dones en totes les categories, amb excepció de la categoria corresponent als/a les tècnics superiors.
- Finalment i en relació a la composició dels òrgans de govern i direcció i de les comissions i comitès, es fa factible d'observar que:

- La Comissió Executiva i el Consell de Direcció, es troben, actualment, formats per gairebé el mateix número de dones que d'homes, a la vegada que els percentatges totals de participació (inclosos els/les membres del Consell d'Administració), si bé són favorables als homes, es mantindrien, no obstant, dins dels marges admesos per la normativa vigent.
- Els percentatges de participació en comissions i comitès són favorables a les dones, i, a més, es mantindrien dins dels marges de composició establerts per la normativa corresponent.

D'altra banda i com **aspectes a millorar i/o corregir**, en podem destacar:

- El nombre de dones amb contracte a temps parcial no manté la corresponent proporcionalitat, ja que és més de tres vegades superior al d'homes en la mateixa situació, fet que podria respondre, tant a qüestions relatives a la tipologia de la contractació, com a mancances en la coresponsabilització dels cònjuges.
- El nombre d'homes titulats superiors no només no manté la proporcionalitat respecte del nombre total de dones i homes en plantilla sinó que fins i tot és més alt que el nombre de dones titulades superiors quant a l'àrea assistencial de la institució.
- Malgrat que, en considerar el total de plantilla (homes i dones juntament), el nombre d'homes amb nomenament és superior només en relació a les persones més grans de 60 anys, si considerem, però, 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.
- Aquests dos fets (nombre de titulats superiors i percentatge d'homes nomenats) generen, malgrat que l'aplicació de les taules salarials sigui idèntica per a homes i dones, diferències en el respectius sous migs, de manera que és més elevat el sou mig dels homes.
- El percentatge de participació en carrera pel que fa als/a les tècnics superiors és notablement més elevat quant als homes (53% de dones; 75% d'homes).
- No podem deixar d'esmentar, com a aspecte a millorar i/o corregir, el fet que la composició del Consell d'Administració encara és marcadament favorable als homes (3 dones i 8 homes), així com el fet que del total de dones amb plaça fixa a la institució participen en els òrgans de govern un 1% d'aquestes, mentre que del total d'homes amb plaça fixa participen en els òrgans de govern un 4% d'aquests.
- Per acabar i igualment com aspecte a millorar i/o corregir, caldria mencionar el fet que del total de dones amb plaça fixa a la institució participen en les comissions i comitès un 15% d'aquestes, mentre que del total d'homes amb plaça fixa participen en les comissions i comitès un 29% d'aquests.

Cal considerar, no obstant i tal com s'ha esmentat més amunt, que les situacions a millorar i corregir semblen fàcilment modificables, davant dels nous escenaris que s'estan conformant dins la institució, de la pròpia voluntat de millora d'aquesta al respecte, i com a resultat de la pròpia evolució del mercat laboral i de la societat en general, de manera que l'aposta institucional per la sensibilització, l'augment de les incorporacions de dones titulades superiors i de metgesses residents a plaça fixa i la mateixa existència d'aquest pla fan pensar que els aspectes negatius es podran pal·liar sense dificultats en un futur no massa llunyà.

Davant tot l'exposat, doncs, es fa factible de concloure que la nostra organització, pel que fa a aquest pla i en relació a la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, parteix d'una situació, que si bé presenta aspectes que s'han de modificar necessàriament, presenta també molt significatius i nombrosos aspectes positius que no fan sinó actuar com un avantatge i com un excel·lent punt de partença per al desenvolupament i aplicació d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

1.3 DESIGNACIÓ DE RESPONSABLES

El Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones és una iniciativa que emana directament de la Direcció i que recau principalment sota la responsabilitat de la **Direcció de Recursos Humans**, com a direcció específica encarregada del bastiment, desenvolupament, aplicació, seguiment i avaluació del Pla.

No obstant això i encara que la responsabilitat de formular polítiques és de la institució, de manera que és també la institució qui ha de promoure les accions contra la discriminació, sembla recomanable de constituir una **Comissió de Polítiques per a la Igualtat** com a òrgan assessor i de supervisió de tot el procés d'implantació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat, així com sembla igualment oportú de crear la figura del **Responsable o Agent per a la Igualtat d'Oportunitats**, com a persona encarregada de liderar tot el procés de desenvolupament i avaluació del pla d'acció.

Finalment i amb l'acord i la supervisió dels/de les membres de la comissió i de l'agent, s'establirà **un grup de treball** que orientarà concretament les seves tasques al desenvolupament i aplicació de cadascun dels objectius fixats en aquest pla.



Fig. 3. Responsables del pla: agents implicats/des.

2.-DISSENY

Així doncs, una vegada diagnosticada i avaluada la situació actual de partença i un cop determinats/des els/les agents implicats/des en el procés, caldrà emprendre concretament el disseny del pla d'igualtat d'oportunitats, tot tenint present que la seva elaboració ha de considerar, com a fites cabdals, l'establiment dels objectius a assolir i de les línies estratègiques a seguir; la concreció de la metodologia a aplicar; el detall dels recursos humans i materials a assignar i, finalment, la fixació de les mesures de difusió i de comunicació a emprar.

2.1 OBJECTIUS A ASSOLIR I LÍNIES ESTRATÈGIQUES A SEGUIR

Un cop finalitzat el procés de diagnosi, sembla oportú d'efectuar una primera aproximació als objectius principals a assolir, de manera que, inicialment i segons s'ha pogut detectar durant el procés d'anàlisi de la situació actual, aquests recaurien en:

- > **Impulsar l'aplicació de les polítiques de gènere**
- > **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 el desenvolupament professional de les dones**
- > **Continuar promovent la salut dels/de les treballadors/es, tot considerant les particularitats de gènere**

D'altra banda i pel que fa a les línies estratègiques a seguir, caldria considerar, en primer lloc, que aquestes han de facilitar:

- la **coherència** entre missió i objectius,
- el **desplegament adient** dels objectius del pla, i
- la possibilitat d'efectuar un **plantejament continu**, tant d'accions de millora, com de projectes innovadors i de futur,

a la vegada que han de permetre que el pla es desenvolupi i s'apliqui d'una manera:

- **participativa**, amb les aportacions de les persones implicades i tot afavorint-ne el desplegament;
- **articuladora**, suposant unió d'esforços i dinamització d'agents, i
- **comunicable**, implicant la màxima difusió i un calendari comú d'actuacions.

És convenient de remarcar, a més, que d'acord amb cadascuna de les línies estratègiques que s'arribin a fixar, s'hauran d'emprendre les accions oportunes, tot tenint en compte que aquestes accions poden presentar diferents tipologies, ja que el fet que la situació de qualsevol organització en matèria d'igualtat d'oportunitats no sigui el més satisfactòria possible no implica, necessàriament, que s'estigui produint discriminació en el si de la mencionada organització. Conseqüentment, caldrà diferenciar entre:

- **Acció correctora (AC):**
Mesura de caràcter obligatori que té per objectiu corregir una situació de discriminació¹⁸ directa o indirecta.
- **Acció positiva (AP):**
Mesura que té per objectiu compensar la situació de desavantatge en què es trobin les dones o els homes i accelerar el procés cap a la plena igualtat entre ambdós grups.
- **Acció fomentadora (AF):**
Mesura la finalitat de la qual és mantenir, refermar i/o potenciar una determinada acció/situació susceptible d'afavorir el camí envers la plena igualtat entre homes i dones.

En aquest sentit, les mesures que corregeixen discriminacions directes hauran de tenir caràcter permanent, mentre que algunes de les mesures que corregeixen situacions de discriminació indirecta o de les que reforcen alguna situació en concret podrien desaparèixer en assolir-se la igualtat real de les dones i els homes en tots els àmbits i nivells.

Es fa necessari tenir present, igualment, que, dins l'àmbit de la nostra organització, la necessitat de dissenyar i posar en marxa accions correctores d'una possible discriminació directa per raó de sexe ha estat mínima, ja que, en una institució com la que ens ocupa (sanitària i amb una major presència de dones que d'homes) i dins del context de l'Administració Pública, acostuma a existir una més gran regulació i transparència al respecte que en altres tipus d'organitzacions.

Tanmateix, la discriminació indirecta és sovint més difícil de detectar i, per tant, s'han donat casos en què aquesta tipologia de discriminació ha passat desapercebuda, fins al moment en què ha sortit a la llum en analitzar-se detalladament la situació de la institució en l'etapa de diagnosi.

Vegem-ne, doncs i en detall, quines són les principals línies estratègiques a seguir per a cadascun dels objectius a assolir, així com quines són les accions correctores, positives i fomentadores a adoptar:

2.1.1 Impulsar l'aplicació de les polítiques de gènere

De la mateixa manera que succeeix en relació als entorns social i polític, l'entorn laboral és susceptible de ser transformat mitjançant la perspectiva de gènere, i encara més tenint en compte que les discriminacions i les subordinacions de gènere s'han de diagnosticar i treballar des del desenvolupament d'un món laboral veritablement satisfactori per a tots/es els/les treballadors/es. És en aquest sentit, doncs, que l'intercanvi de coneixements, la formació sobre els drets de les dones, la gestió i l'anàlisi de les polítiques laborals públiques, i el recolzament als/a les professionals que dediquen esforços a la igualtat es converteixen en eixos clau per tal de vèncer les problemàtiques que pateixen les dones dins del propi context laboral.

No podem oblidar, a més, que existeix un determinat col·lectiu de dones en situació de vulnerabilitat (dones immigrades, dones amb discapacitat, dones al front de famílies monoparentals...), col·lectiu les dificultats relacionades amb el qual cal també observar des d'aquesta perspectiva de transversalitat de gènere dins del món laboral.

¹⁸ Discriminació directa: situació en què una persona hagi estat o pugui ser tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

Discriminació indirecta: situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutres situen a persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altra sexe.



Línia estratègica 1

Treballar per al disseny, la implementació i l'avaluació de polítiques de gènere.

Accions possibles relacionades:

- AF- Realitzar una declaració institucional respecte a la igualtat d'oportunitats i incorporar-la a la intranet.
- AP- Integrar la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i la cultura de l'organització.
- AP- Incorporar la igualtat d'oportunitats a tots els plans estratègics dels diferents departaments/serveis.
- AP- Crear tots i cadascun dels mecanismes necessaris per al disseny, implementació i avaluació de polítiques de gènere: comissions, grups i equips de treball, agent per a la igualtat d'oportunitats, etc.
- AP- Assignar els recursos imprescindibles per al treball en polítiques de gènere (recursos econòmics, de personal, d'equipament...).
- AP- Definir i crear els mecanismes de treball, de seguiment i d'avaluació: establiment dels procediments metodològics, fixació del pla de treball i del calendari d'actuacions, tria dels instruments de mesura, delimitació del sistema d'indicadors...
- AP- Efectuar una diagnosi periòdica de la institució quant a la igualtat d'oportunitats.
- AC- Modificar i redreçar, si s'escau, els processos, protocols, normatives, maneres de fer, etc. que presentin mancances quant a qüestions d'igualtat.
- AP- Promocionar les accions de col·laboració amb altres institucions per tal de bastir polítiques d'igualtat (Institut Català de les Dones, organitzacions universitàries de dones...)
- AP- Elegir i establir els procediments de difusió de les decisions preses i de les actuacions que es puguin endegar.



Línia estratègica 2

Potenciar la integració de la perspectiva de gènere en tots els àmbits de la institució.

Accions possibles relacionades:

- AC- Visibilització, si s'escau, del sexisme i sensibilització de tots/es els/les professionals en matèria d'igualtat, tot construint una cultura corporativa per a l'equitat (revisió de processos i protocols, creació/revisió de normatives, igualtat com a objectiu de qualitat, accions formatives i de comunicació, llenguatge no sexista...)
- AP- Potenciació de la reflexió sobre la situació de les dones amb participació d'autoritats en la qüestió (taules rodones, ponències, fòrums, xats...).
- AP- Incorporació de la variable gènere a totes les actuacions i a tots els àmbits de la gestió.
- AP- Recollida sistemàtica i l'actualització periòdica de les dades de l'organització i del personal desglossades per sexes (*Els Recursos Humans en xifres*).
- AP- Sol·licitud als diferents departaments/serveis d'un informe anual sobre la igualtat d'oportunitats que reculli la informació que no centralitza la institució.
- AP- Incorporació de la variable gènere a la Formació Continuada, a la Docència i a la Recerca.
- AP- Potenciació de la consideració de la variable gènere com a indicador de qualitat en tots els àmbits de l'organització.
- AP- Creació d'un manual divulgatiu de bones pràctiques per a la igualtat.
- AP- Creació d'una guia d'estil de redacció des de la perspectiva de gènere.
- AC- Efectuar una revisió documental per tal d'eliminar possibles utilitzacions de llenguatge sexista.
- AP- Realització d'una campanya de difusió exterior.

Àmbits relacionats on emprendre accions:

- Processos i protocols de la institució.
- Normatives internes
- Qualitat
- Docència i Formació
- Recerca
- Comunicació externa
- Comunicació interna
- Noves tecnologies (web, intranet: fòrums, xats, blogs, llistes de distribució...)
- Ús del llenguatge no sexista

2.1.2 Lluitar contra la violència de gènere dins de l'àmbit laboral

Malgrat que en parlar de violència de gènere es tinguin principalment presents les seves formes més extremes (agressions sexuals, violència domèstica...), la violència de gènere inclou també altres formes d'agressió i opressió que poden anar des de l'assetjament sexual fins a la discriminació sexual, i que són desafortunadament més comunes dins del context laboral. No es tracta, doncs, d'un problema individual i personal, de manera que les dones que pateixen violència de gènere han de conèixer els seus drets i necessiten d'una assistència adequada i un recolzament assenyat, no només a nivell social, sinó també a nivell laboral.

Les actuacions corporatives, per tant, han de concretar-se en iniciatives centrades en la detecció i la identificació, la sensibilització i la prevenció, així com en la coordinació dels esforços dels/de les agents professionals i socials implicats/des en afrontar la violència de gènere, amb l'objectiu bàsic de generar les eines necessàries per tal de lluitar contra aquesta i amb la finalitat cabdal de fomentar i aplicar les eines ja existents.



Línia estratègica 1

Treballar per prevenir la violència de gènere com a element d'opressió i discriminació dins de l'entorn de la institució.

Accions possibles relacionades:

- AC- Detectar els riscos psicosocials que podrien afectar el benestar de les dones a través dels instruments de mesura que es consideri d'aplicar (qüestionaris, enquestes, observació...).
- AP- Sensibilitzar tots/es els/les professionals en la política de prevenció de l'assetjament, de les actituds sexistes i del tracte discriminatori.
- AP- Crear i/o potenciar els recursos necessaris per a la prevenció i la detecció precoç de situacions de discriminació i violència de gènere.
- AP- Donar a conèixer aquests recursos als professionals de la institució.



Línia estratègica 2

Elaborar eines per lluitar contra la violència de gènere i promoure-les. Fomentar la utilització i/o aplicació de les eines existents: circuit d'agressions i protocol d'assetjament psicològic.

Accions possibles relacionades:

- AC- Detectar els riscos psicosocials que podrien afectar el benestar de les dones a través dels instruments de mesura que es consideri d'aplicar (qüestionaris, enquestes, observació...).

- AP- Elaborar un inventari dels recursos orientats a la lluita contra la discriminació i/o violència de gènere i per a l'assessorament psicològic al respecte de què disposa l'organització.
- AF- Garantir l'existència dels processos necessaris per prevenir, combatre i denunciar les possibles situacions d'assetjament i discriminació.
- AF- Fer difusió i promoció d'aquests recursos i processos: circuit d'agressions i protocol d'assetjament psicològic.
- AP- Crear, si s'escau, altres recursos i/o eines que puguin ser considerades necessàries al respecte.
- AC- Recollir i registrar la informació relativa a possibles situacions de discriminació, assetjament sexual o tracte vexatori per raons de sexe a la institució.

Àmbits relacionats on emprendre accions:

- Circuits i protocols generals
- Prevenció de Riscos Laborals
- Comitè de Seguretat i Salut
- Comunicació interna
- Noves tecnologies (intranet: fòrums, xats, blogs, llistes de distribució...)

2.1.3 Fomentar la participació de les dones en les polítiques i el desenvolupament general de la institució

Tot i que no podem negar que durant els darrers anys s'han produït notables millores pel que fa a la situació de les dones al món laboral i en relació a la seva incorporació al mateix, tampoc podem oblidar que encara existeixen multitud d'obstacles que poden cristal·litzar en situacions com ara la menor participació de les dones en els òrgans de decisió de qualsevol institució, de manera que es fa palesa l'absència de dones que ocupen alts càrrecs i la manca d'influència d'aquestes en les decisions corporatives i institucionals.

Així doncs, i malgrat que com hem observat més amunt el nombre total de dones amb nomenament a la institució és superior al nombre total d'homes en la mateixa situació, així com també es fa fàcilment copsable que en els òrgans de govern i direcció de l'organització hi ha presència de dones, no es pot deixar de notar que:

- No es manté la proporció existent quant al nombre de dones i homes que treballen en la institució (74% de dones i 26% d'homes) pel que fa als nomenaments (48% dones nomenades, 52% homes nomenats). Així doncs, el tant per cent d'homes nomenats respecte del total d'homes en plantilla és del 21%, mentre que el percentatge de dones nomenades respecte del total de dones en plantilla és del 7%.
- Els nomenaments corresponents als càrrecs professionals més remunerats (caps de servei, caps de secció) es troben principalment ocupats per homes.
- Del total de dones amb plaça fixa a la institució participen en els òrgans de govern un 1% d'aquestes, mentre que del total d'homes amb plaça fixa participen en els òrgans de govern un 4% d'aquests.

Conseqüentment, es fa necessari d'emprendre accions que puguin promoure la participació de les dones en les decisions corporatives, tot estimulant una població laboral activa a través de la potenciació de mecanismes i noves formes de participació, amb la finalitat principal d'assegurar la presència equilibrada de dones i homes com a factor clau per al desenvolupament sostingut i la maduresa de la institució.

➡ *Línia estratègica 1*
Promoure la incorporació de les dones en tots els graus de responsabilitat i presa de decisions.

Accions possibles relacionades:

- AC- Potenciar l'accés de les dones als càrrecs professionals més remunerats.
- AC- Potenciar la presència creixent de dones en els òrgans de govern i direcció.
- AC- Potenciar l'increment del nombre de dones expertes en els comitès i comissions.
- AC- Promoure, per tant, que les dones s'incorporin i participin en tots els òrgans de presa de decisions.
- AP- Promoure l'equilibri entre dones i homes en la distribució de les tasques.
- AF- Continuar basant el sistema de retribucions en una valoració neutra respecte al gènere.
- AC- Diagnosticar, si és que existeixen, els factors subjectius que poden contribuir al manteniment del desequilibri entre dones i homes, tant pel que fa als càrrecs professionals i als òrgans de govern, com en relació a les diferents activitats que exerceixen a la institució.
- AP- Proposar un pla de formació i de sensibilització de gènere adreçat a les persones que ocupen posicions de responsabilitat en la gestió.
- AF- Garantir que els procediments de contractació, d'avaluació de currículums, de promoció i de retribució no contenen elements de discriminació indirecta de gènere.
- AF- Revisar els reglaments interns al respecte per tal que no continguin elements afavoridors de la discriminació indirecta de gènere.

➡ *Línia estratègica 2*
Promoure la participació de les treballadores com a agents implicades en el desenvolupament i millora de la institució.

Accions possibles relacionades:

- AP- Fomentar les possibilitats d'opinió i de participació de les dones en relació a la totalitat dels afers de la institució.
- AP- Fomentar la presència i la responsabilització de les dones davant les oportunitats de desenvolupament i millora de la institució.
- AF- Potenciar la carrera professional de les dones.
- AF- Impulsar mesures per incentivar que les dones es presentin a les avaluacions de mèrits.
- AF- Fomentar la recerca i publicació de les dones.
- AF- Potenciar la presència pública de les dones en el context institucional.
- AP- Incrementar el nombre de dones entre les persones conferenciantes i convidades als actes institucionals.

Àmbits relacionats on emprendre accions:

- Normatives internes
- Òrgans de govern i direcció
- Docència i Formació
- Recerca
- Comissions i comitès
- Comunicació interna
- Noves tecnologies (intranet: fòrums, xats, blogs, llistes de distribució...)
- Ús del llenguatge no sexista

2.1.4 Continuar promovent canvis en el repartiment i en els usos del temps

La progressiva incorporació de les dones al món laboral ha tingut impactes diversos en la seva vida, impactes que en ocasions no han generat, en absolut, resultats positius. Jornades dobles, contractes a temps parcial i/o temporals, professions feminitzades de menys remuneració i reduïdes possibilitats de promoció són alguns d'aquest resultats que, conjuntament amb el manteniment, en la majoria dels casos, del seu rol tradicional en l'espai domèstic, no han fet precisament fàcil la vida quotidiana de les dones.

Aquesta problemàtica ha conduït a la necessitat de conciliar la vida personal, familiar i professional, tot fomentant veritablement la responsabilitat dels homes en les tasques domèstiques, i en la cura dels infants i les persones dependents, i tot apostant per la totalitat del capital humà per tal de millorar la qualitat del treball.

És en aquest sentit, per tant, que cal continuar promovent, dins del marc de la nostra institució, la conciliació de la vida personal, familiar i professional, de manera que fins i tot s'arribi a superar aquest concepte i es pugui parlar de coresponsabilitat. Aquesta coresponsabilitat cal aconseguir-la a partir de la col·laboració i la responsabilitat conjunta dels membres d'una estructura familiar, per a la qual cosa cal projectar aquesta necessària transformació, més enllà de l'espai domèstic, fins a l'àmbit laboral i social en general.

En definitiva i malgrat que la nostra institució ve tradicionalment treballant a favor de la conciliació, cal treballar per una coresponsabilitat laboral i social que s'ha de dur a terme a partir d'estratègies i mesures que també transformin les formes de producció actuals, estratègies i mesures vehiculades a través de polítiques de temps que han de ser susceptibles d'aconseguir que el temps personal de les dones emergeixi, i que han de ser capaces d'aportar elements de construcció d'un món laboral i familiar més paritari i equitatiu.



Línia estratègica 1

Continuar promovent la conciliació de la vida personal, laboral i familiar en tots els àmbits. Promoure, igualment, la coresponsabilitat.

Accions possibles relacionades:

- AF- Mantenir i refermar les polítiques de conciliació entre la vida personal, laboral i familiar existents.
- AF- Refermar, desenvolupar i/o ampliar les mesures encaminades a l'augment de la coresponsabilitat que ja existeixen a l'organització.
- AP- Elaborar noves polítiques encaminades a facilitar els usos dels temps.
- AP- Incloure la institució a la xarxa d'empreses NUST (nous usos socials del temps).
- AF- Garantir l'eliminació d'un possible impacte negatiu de la cura de fills i o familiars en la trajectòria professional.
- AF- Garantir l'eliminació d'un possible impacte negatiu de la cura de fills i o familiars en l'accés als llocs de treball.
- AF- Garantir l'eliminació d'un possible impacte negatiu de la cura de fills i o familiars en l'assignació de tasques.
- AF- Garantir l'eliminació d'un possible impacte negatiu de la cura de fills i o familiars en l'accés a la formació.
- AP- Mantenir informades les dones amb permisos, excedències i/o baixes de llarga durada sobre els assumptes del seu servei i de la institució en general.
- AP- Preveure possibles actualitzacions de coneixements després d'aquests permisos, excedències i/o baixes.



Línia estratègica 2

Continuar facilitant l'accés i el manteniment de les dones en el context laboral de la institució sense discriminacions.

Accions possibles relacionades:

- AF- Mantenir i refermar les polítiques d'igualtat de tractament i d'igualtat d'oportunitats quant a l'accés al treball que actualment ja s'apliquen.
- AF- Revisar, no obstant, els reglaments interns de convocatòries per tal que no continguin elements afavoridors de discriminació indirecta de gènere (proves, entrevistes, criteris i tècniques de selecció, etc.).
- AP- Presentar desagregades per sexe les dades dels/de les aspirants i dels/de les guanyadors/es de places convocades per l'organització (*Els Recursos Humans en xifres*).
- AF- Revisar els anuncis publicitaris i tots els documents de convocatòries des de la perspectiva de gènere.
- AF- Vetllar per la igualtat en la composició dels tribunals.
- AP- Assegurar que les persones que intervenen en els processos de selecció estan formades i sensibilitzades en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- AF- Mantenir i refermar les polítiques d'igualtat de tractament i d'igualtat d'oportunitats quant a la permanència en el lloc de treball que, actualment, ja s'apliquen.
- AF- Revisar, no obstant, els reglaments interns de permanència per tal que no continguin elements afavoridors de discriminació indirecta de gènere.

Àmbits relacionats on emprendre accions:

- Normativa laboral
- Recursos Humans
- Tribunals i Comitès
- Docència i Formació
- Comunicació interna
- Noves tecnologies (intranet: fòrums, xats, blogs, llistes de distribució...)
- Ús del llenguatge no sexista

2.1.5 Fomentar la formació i el desenvolupament professional de les dones

D'altra banda, l'educació i la formació són essencials per al desenvolupament de les capacitats professionals de la dona, ja que qualsevol persona, en adquirir coneixement, té accés a més opcions i a més possibilitats d'evolució, tot beneficiant-se, alhora, el conjunt de la corporació. És per això que l'educació s'entén com un dret universal bàsic per al desenvolupament de les persones, a més de ser un mitjà de difusió del coneixement i la informació.

Dins d'aquest context, per tant, la coeducació basada en la diversitat i els valors propis de les persones, el desenvolupament integral dels/de les professionals i l'acceptació dels/de les altres com a subjectes de ple dret poden contribuir a la millora dels valors culturals de la institució, tot creant un entorn laboral democràtic i just. La formació, d'altra banda, és un altre element crucial de què disposem per a la consecució d'uns valors culturals idonis per al creixement integral dels/de les professionals, ja que capacita les persones i ofereix possibilitats d'elecció, de canvi i de transformació.

➡ *Línia estratègica 1*
Promoure l'educació corporativa en els valors d'assoliment de la igualtat.

Accions possibles relacionades:

- AP- Bastir i posar en marxa un pla de formació per a la sensibilització de gènere adreçat a tots/es els/les professionals.
- AP- Organització de jornades, ponències, tallers, taules rodones, etc. per a la sensibilització de gènere adreçades a tots/es els/les professionals.
- AP- Fer una àmplia difusió (interna i externa) de totes les accions formatives que s'empenguin.
- AP- Fomentar l'assistència de tots/es els/les professionals de la institució.

➡ *Línia estratègica 2*
Promoure la reflexió, la docència i la recerca amb perspectiva de gènere.

Accions possibles relacionades:

- AP- Potenciar la perspectiva de gènere en la docència i la investigació.
- AP- Afavorir la publicació de materials per a la docència que incorporin la perspectiva de gènere.
- AF- Vetllar per tal que els continguts de la docència no siguin sexistes i perquè no s'ometi la dimensió de gènere en els programes docents.
- AP- Incorporar la perspectiva de gènere tant al continguts docents com a la forma de transmetre aquest continguts (llenguatge, metodologies didàctiques...).
- AP- Consolidar un sistema intern d'ajuts a projectes de docència i de recerca que proposin mesures per eliminar les desigualtats de gènere a la nostra organització.
- AF- Comprovar que s'incorpora la perspectiva de gènere als objectius, continguts i resultats de la recerca.
- AP- Difondre els resultats de les recerques amb perspectiva de gènere.
- AP- Organització de jornades, ponències, tallers, taules rodones, etc. sobre l'estat de la docència i la recerca amb perspectiva de gènere.

➡ *Línia estratègica 3*
Fomentar la formació de les dones i la seva presència com a creadores de la cultura corporativa de gènere.

Accions possibles relacionades:

- AP- Estudiar les necessitats de formació de les dones i elaborar un pla de formació que les cobreixi.
- AP- Potenciar l'assistència a cursos, congressos, jornades, etc. de les dones.
- AP- Sensibilitzar els/les caps dels departaments/serveis per tal que proposin l'assistència a cursos, congressos, jornades... de les dones.
- AF- Fixar els horaris de les accions formatives tot considerant la conciliació de la vida familiar i laboral.
- AP- Incorporar al treball per la igualtat d'oportunitats les aportacions de les dones.
- AF- Fomentar la participació de les dones en les accions que s'empenguin per al foment de la igualtat d'oportunitats.
- AF- Potenciar la presència de dones expertes en matèria d'igualtat en els cursos, congressos, jornades, etc. que s'organitzin.

Àmbits relacionats on emprendre accions:

- Normatives internes
- Docència i Formació
- Recerca
- Comunicació interna
- Comunicació externa
- Noves tecnologies (web, intranet: fòrums, xats, blogs, llistes de distribució...)
- Ús del llenguatge no sexista

2.1.6 Continuar promovent la salut dels/de les treballador/es, tot considerant les particularitats de gènere

Finalment, aquest pla planteja de continuar vetllant per la salut integral i la millora del benestar de les dones dins de l'àmbit laboral, tot tenint en compte les diferències biològiques, així com els trastorns psicològics afegits a causa del rol social de cura que majoritàriament assumeixen les dones dins del món extralaboral.

Igualment, es pretén de continuar tenint molt en compte les diferents necessitats que poden sorgir segons les diferents tasques que les dones poden desenvolupar dins l'organització, tot considerant especialment els entorns de més risc i les possibles situacions peculiars pròpies de les dones. En aquest sentit cal recordar que existeixen a la nostra institució circuits i protocols específics per a la vigilància de la salut del personal més sensible (embarassades, personal major de 65 anys, treballadors/es amb discapacitats, menors de 18 anys...), circuits i protocols que cal seguir aplicant i potenciant.



Línia estratègica 1

Millorar la salut del personal al llarg del seu cicle laboral i tenir-ne cura.

Accions possibles relacionades:

- AF- Vetllar de manera continuada per la salut del personal dins l'àmbit laboral tot considerant les seves particularitat psicofísiques.
- AP- Emprendre, si s'escau, totes les accions preventives, correctores i/o de millora que es considerin oportunes al respecte.



Línia estratègica 2

Promoure la prevenció dels riscos laborals amb perspectiva de gènere.

Accions possibles relacionades:

- AF- Refermar i difondre la incorporació de la perspectiva de gènere a la prevenció de riscos laborals.
- AF- Continuar difonent i aplicant la perspectiva de gènere des del Servei de Prevenció de Riscos Laborals.
- AF- Continuar aplicant la perspectiva de gènere quant a les accions del Comitè de Seguretat i Salut.
- AF- Continuar amb l'avaluació dels possibles riscos associats al lloc de treball, tot incorporant la perspectiva de gènere.
- AP- Valorar el disseny del lloc de treball i dels espais compartits o comuns tot tenint en compte les característiques particulars de dones i homes.
- AP- Comprovar que l'assignació de recursos i d'espais és equitativa i que no es produeixen discriminacions en el repartiment.
- AC- Corregir, si s'escau, qualsevol discriminació al respecte.



Línia estratègica 3

Promoure els espais de reflexió, recerca i formació en salut des de la perspectiva de gènere.

Accions possibles relacionades:

- AP.- Elaborar un llistat de les patologies que afecten principalment/únicament les dones.
- AP.- Elaborar nous protocols i procediments de treball relacionats amb la vigilància de la salut de les dones i la seva protecció en situacions específiques com l'embaràs i la lactància.
- AP.- Posar en marxa un pla de formació centrat en l'abordatge de la menopausa.
- AP.- Bastir i posar en marxa un pla de formació en salut des de la perspectiva gènere, adreçat a tots/es els/les professionals.
- AP.- Fomentar la recerca en salut des de la perspectiva de gènere.
- AP.- Organització de jornades, ponències, tallers, taules rodones, etc. per a la reflexió, recerca i formació en salut des de la perspectiva de gènere, adreçades a tots/es els/les professionals.
- AP.- Fer una àmplia difusió (interna i externa) de les accions formatives i de recerca.
- AP.- Fomentar el coneixement al respecte i l'assistència de tots/es els/les professionals de la institució.

Àmbits relacionats on emprendre accions:

- Docència i Formació
- Recerca
- Prevenció de Riscos Laborals
- Comitè de Seguretat i Salut
- Comunicació externa i interna
- Noves tecnologies (web, intranet: fòrums, xats, blogs, llistes de distribució...)

2.1.7 Priorització i periodització de les possibles accions

De tot l'exposat i segons els objectius i línies estratègiques assenyalades, 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 periòdiques 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

OBJECTIU 1: POLÍTIQUES DE GÈNERE

línia estratègica	acció	termini	calendari
L 1.2: integració de la perspectiva de gènere	- Dades organització desglossades per sexes	curt	abril 10 - des. 10
	- 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

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, nous recursos necessaris	mig	abril 10 - abril 11

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 - des. 10
	- Potenciar la seva carrera professional	mig	abril 10 - des. 10

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 NUST	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

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 - abril 11
	- Difusió d'accions formatives al respecte	curt	abril 10 - abril 11
	- 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

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 per a l'abordatge de la menopausa	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

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.**

2.2 METODOLOGIA D'IMPLEMENTACIÓ DEL PLA

Un cop analitzada i descrita la situació de partença i una vegada establerts els objectius generals i específics d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, sembla oportú d'abordar pròpiament la seva metodologia d'implementació, tot partint, tant de la creació dels mecanismes que es requereixen per a l'aplicació, seguiment i avaluació del pla d'igualtat que ens ocupa, com d'un primer acostament a l'assignació de recursos i a la política de difusió i comunicació que cal aplicar.

2.2.1 Creació de mecanismes per a l'aplicació, seguiment i avaluació del pla

Els principals mecanismes d'aplicació, seguiment i avaluació del pla són, doncs, els següents:

- **Comissió del Pla d'igualtat**

Tal com recull el punt 1.3 d'aquest pla i com a mecanisme principalment responsable del **Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones**, es va crear, amb la participació del personal de la institució i amb caràcter consultiu i assessor, una **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 **vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i la d'assegurar la no discriminació del personal de l'organització** i/o d'aquelles persones que tracten d'accedir a un lloc de treball dins la nostra organització, recollint iniciatives i proposicions i debatent, si s'escau, les diferents propostes. Més concretament, les seves funcions se centrarien al voltant de set vessants principals:

- Impulsar i difondre les polítiques de gènere.
- Fomentar el valor de la no-discriminació i de la no-violència de gènere dins la institució.
- Analitzar les condicions de participació i les possibilitats de decisió de les dones dins la institució, així com proposar i impulsar mesures que facilitin la seva incorporació als diferents òrgans de decisió de la institució.
- Supervisar i fomentar els canvis en el repartiment i en els usos del temps.
- Coordinar i impulsar la formació de les dones, així com fomentar el seu desenvolupament professional.
- Promoure la salut dels/de les treballadors/es, tot considerant les particularitats de gènere
- Impulsar i difondre accions i campanyes (externes i internes) a favor de la igualtat i la no discriminació del personal.

Caldrà, a més, que la comissió compti amb l'assessorament de persones expertes en igualtat d'oportunitats i amb el suport legal necessari per tal de conèixer les obligacions de la institució en relació al compliment de lleis i/o normatives que afectin qüestions d'igualtat. Gairebé no cal dir, que, en el cas que es faci evident l'incompliment d'alguna normativa legal, serà imprescindible que la comissió activi les actuacions oportunes per fer enfrontar la situació detectada al més aviat possible.

Durant l'elaboració d'aquest pla, la comissió es reunirà mensualment per tal d'efectuar la planificació definitiva, i s'informarà de tots i cadascun dels acords a què s'arribi a la Direcció, a tots els departaments de la institució, siguin o no membres de la comissió, i a tot el personal, amb l'objectiu que la totalitat de la institució conegui els detalls d'aquest pla.

En aquest sentit, també s'ha previst incloure tota la informació relativa a aquesta comissió i a les seves reunions a la intranet i al lloc web institucional, amb la finalitat de fer-ne una difusió àmplia i generalitzada.

Un cop finalitzat aquest pla d'igualtat, la comissió es reunirà un cop l'any (durant el darrer trimestre) per tal de poder realitzar el seguiment i avaluació de les diverses polítiques i accions endegades pel grup de treball. Igualment, la comissió podrà reunir-se amb caràcter excepcional, quan així ho sol·licitin l'esmentat grup de treball i/o l'agent per a la igualtat.

- **Agent per a la igualtat d'oportunitats**

Tanmateix i tot tenint en compte la importància i el caràcter transversal de qualsevol pla d'igualtat d'oportunitats, així com la diversitat d'agents i departaments implicats/des en la seva implantació, es fa marcadament recomanable de nomenar una persona responsable de la política d'igualtat i del pla d'acció.

Aquesta persona responsable del **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes** haurà de formar part de la comissió mencionada més amunt, a la vegada que haurà de poder participar en la definició de l'estratègia i en la presa de decisions de l'organització, amb la finalitat que li sigui veritablement possible d'integrar la perspectiva de gènere en totes i cadascuna de les polítiques i les actuacions de l'organització (*mainstreaming*¹⁹).

En definitiva, l'agent per a la igualtat d'oportunitats és aquella persona que professionalment té com a objectiu **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, mitjançant la realització d'accions d'investigació, formació, assessorament, sensibilització, transversalitat i actuació**²⁰.

En qualsevol cas, però, l'agent per a la igualtat d'oportunitats serà 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, si bé no

¹⁹ Estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i en la seva cultura, en els programes, en les polítiques i en les pràctiques a tots els nivells.

²⁰ Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, Ordre TRI/423/2005, de 28/10/2005.

podem oblidar que la responsabilitat màxima sobre el pla d'igualtat recau en la Direcció de la institució.

- **Grup de treball**

A més de la Comissió del Pla d'Igualtat i de la figura de l'Agent per a la igualtat d'oportunitats mencionats més amunt, es fa també recomanable, tal com també es recull en el punt 1.3 d'aquest pla, de crear **un grup de treball com a equip d'execució de les accions fixades** pels òrgans i persones impulsores i responsables.

D'aquesta manera i amb l'acord i la supervisió dels/de les membres de la comissió i de l'agent, s'establirà l'esmentat grup de treball que orientarà concretament les seves tasques a l'aplicació de les accions fixades en relació als objectius a assolir que es mencionen en el punt 2.1 d'aquest pla. 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.

Conseqüentment i de manera específica, les persones que integrin el grup hauran de ser el més expertes possible en:

- El treball en polítiques de gènere
- El treball contra la violència i la discriminació de gènere
- El treball en el foment de la participació de les dones
- El treball per al repartiment dels treballs i els usos del temps
- El treball de formació i desenvolupament professional
- El treball de promoció de la salut

Aquest grup de treball es reunirà cada dos mesos, tot desenvolupant-se reunions temàtiques amb implicació tècnica. Totes les propostes d'actuació elaborades, així com la totalitat dels acords assolits seran comunicats a la Comissió del Pla d'Igualtat i a l'Agent per a la igualtat d'oportunitats, que aprovaran les accions i informaran la Direcció, tots els departaments de la institució, siguin o no membres de la comissió, i tota la plantilla de la institució.

2.2.2 Assignació de recursos

Lògicament i per al correcte desenvolupament del Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, es fa necessària l'assignació de tota una sèrie de recursos indispensables que abasten, no només els recursos materials i físics que es poden requerir a un nivell més bàsic (llocs de reunió, mitjans informàtics, etc.), sinó també un ventall de recursos immaterials que passen per **la formació, la sensibilització i la disposició de mitjans de comunicació al respecte.**

D'aquesta manera i com a principals recursos immaterials imprescindibles per al bon funcionament de tot el procés, cal considerar **la formació i la sensibilització** en matèria d'igualtat de gènere de tots/es els/les agents implicats/des. Aquests recursos es podrien vehicular a través del departament de Formació Continuada, departament que hauria d'emprendre l'organització, entre altres, de:

- Cursos d'introducció de la perspectiva de gènere.

- Ponències, trobades i/o taules rodones amb presència de professionals en polítiques de gènere.

Igualment, caldria que, tant la comissió com el grup de treball, disposessin de **mitjans de comunicació** amb què fer difusió de les accions endegades, dels resultats obtinguts, i del seu seguiment i avaluació. Amb aquest objectiu sembla oportú de dotar la intranet i el lloc web institucional d'un apartat específic destinat a aquest fi, apartat que, d'una banda, es podria dotar d'un accés directe amb la pròpia i corresponent imatge gràfica identificadora, mentre que, d'altra banda, també es podria situar dins l'índex general del departament de Recursos Humans de la intranet.

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 a la implantació, desenvolupament, seguiment i avaluació del pla d'igualtat, publicació que s'efectuarà a través de la intranet i amb la mediació del departament de Recursos Humans.

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.

2.2.3 Política de difusió i comunicació

En relació amb els mitjans de comunicació esmentats més amunt, es fa igualment necessari de bastir una **política de difusió i comunicació** del pla, degudament concretada i planificada, que resulti realment eficaç quant al tema que ens ocupa. Amb aquesta finalitat, doncs, les actuacions a seguir es podrien concretar en:

- **Manteniment d'un espai al web i d'un espai a la intranet**

Dins d'aquest apartat, per tant, trobaríem els subapartats següents:

- **Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones**
(accés al document complet).
- **Presentació del pla d'igualtat**
(presentació resumida en PowerPoint).
- **Comissió del Pla d'igualtat**
(presentació dels membres, de les competències i facultats, així com resum del seguiment i l'avaluació de les actuacions endegades i resum de les actes de les reunions que es vagin generant).
- **Grup de treball**
(presentació del grup i dels seus respectius membres, de les seves competències i facultats, així com resum del seguiment i l'avaluació de les actuacions endegades).

- Fòrum temàtic d'experts, butlletí temàtic en línia...
- Bústia de suggeriments.

D'altra banda i en aquest espai, també es podrien trobar:

- La declaració institucional respecte a la igualtat d'oportunitats.
- Informe/memòria anual resultat de l'avaluació del pla.
- La publicitat de les activitats de docència, recerca i difusió que, en matèria de gènere, es duguin a terme dins i fora del marc de la institució.
- L'accés a materials i enllaços sobre gènere i societat.
- L'accés a la reglamentació i als recursos informatius existents sobre la utilització del llenguatge no sexista.

Es tractaria, en definitiva, de crear uns espais web i intranet específics que puguin actuar com a punt d'encontre per al coneixement, l'anàlisi i el debat sobre les problemàtiques de gènere.

- **Altres accions**

Altres accions a emprendre quant a la política de comunicació podrien ser les següents:

- Aprofitar les línies de publicacions que ja existeixen a la institució per tal d'introduir qüestions de gènere.
- Institucionalització de la commemoració del Dia Internacional de la Dona (8 de març).
- Institucionalització de la commemoració del Dia Internacional contra la Violència envers les Dones (25 de novembre).

Aquestes commemoracions podrien tenir manifestació a tots els centres i adoptar diverses iniciatives al respecte (tallers, conferències, sessions, taules rodones...).

3.-IMPLANTACIÓ

Un cop efectuada la fase prèvia que correspon a una primera recollida de dades, a l'anàlisi de la situació de partença, i a la pròpia elaboració d'aquest document, s'hauria de procedir a la implantació del Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, de manera que aquesta implantació s'hauria d'ordenar en dos períodes:

3.1 CONCRECIÓ I EXECUCIÓ DE LES ACCIONS FIXADES

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.

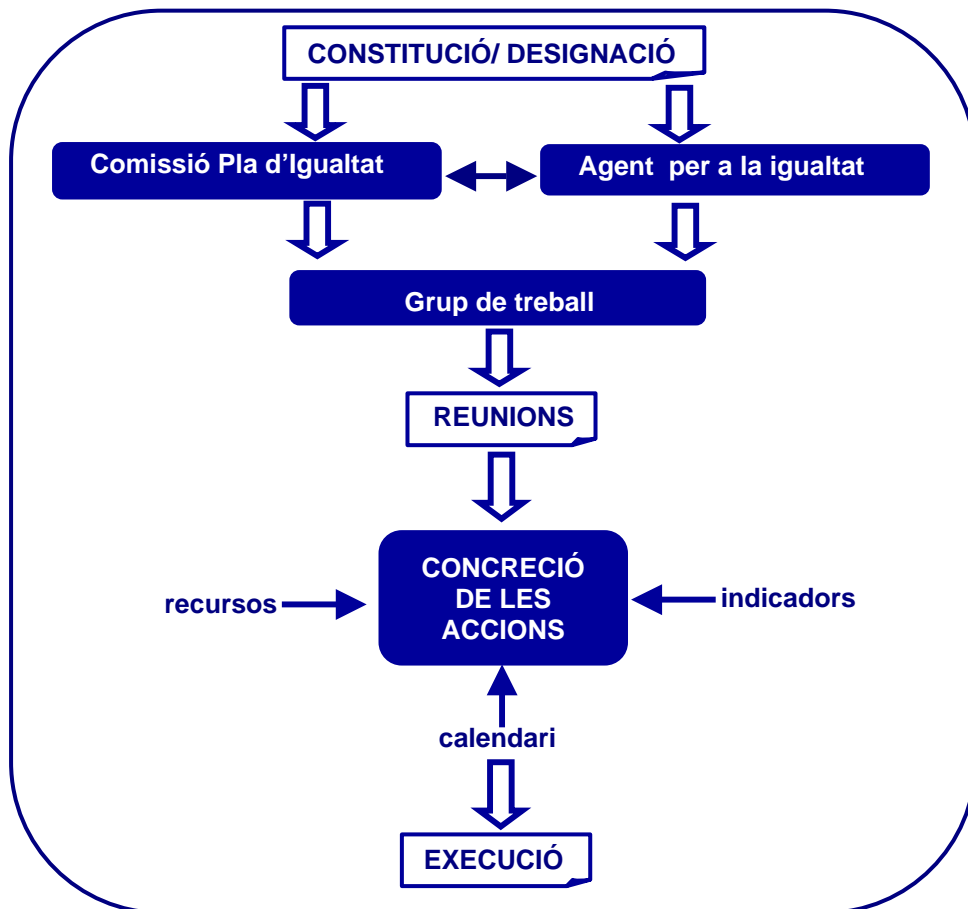


Fig. 4. Procés d'implantació del pla: concreció i execució de les accions fixades

En aquest sentit, caldria, a més, que el Grup de treball, assistit per l'Agent per a la igualtat, emprengués 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 haurien de contemplar, com a mínim, els aspectes següents:

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

Fig. 5. Fitxa de treball per a les accions fixades

Després que hagin estat concretades i delimitades les accions i a mesura que es vagin empenant les corresponent fitxes de treball, aquestes s'aniran incorporant al Pla d'Igualtat.

3.2 SEGUIMENT DE LES ACCIONS

El segon període d'implantació del pla correspondria bàsicament al seguiment del desenvolupament de les accions establertes en el període anterior, seguiment que s'hauria d'executar mitjançant **reunions de la comissió, de l'agent i del grup de treball**, i d'acord amb el sistema d'indicadors de mesura que s'hagi creat per al seguiment i avaluació, tant de l'impacte com dels resultats de les accions.

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.

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.

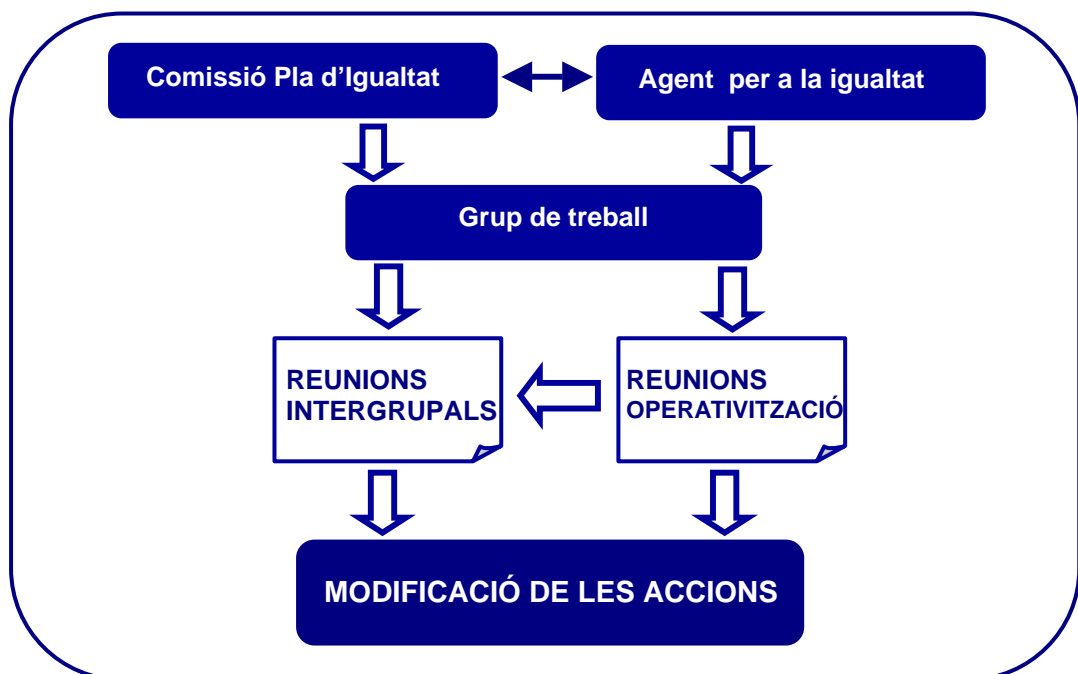


Fig. 6. Procés d'implantació del pla: seguiment de les accions

Per tal d'efectuar el seguiment del pla és imprescindible, per tant, de recollir les opinions del personal; d'identificar els possibles problemes que puguin aparèixer durant la seva execució tot cercant les solucions adients; de recollir informació sobre les accions ja realitzades per tal de saber els efectes que l'execució del pla està tenint sobre l'organització i, òbviament, d'informar periòdicament els/les responsables de la institució.

El seguiment que es faci de les diferents accions pot resultar, a més, de gran utilitat a l'hora de l'avaluació. És per això que les persones encarregades de l'aplicació del pla i, consegüentment, de l'execució de cada acció han de documentar de forma sistemàtica els problemes que sorgeixin, els aspectes a millorar i/o, senzillament, com està funcionant i quins resultats està donant una determinada acció.

Així doncs, l'avaluació del pla es treballarà a partir dels òrgans de coordinació establerts i de la participació directa dels/de les agents implicats/des, mitjançant **fitxes de seguiment de cadascuna les accions que s'estiguin desenvolupant**, fitxes que s'elaboraran d'acord amb els criteris fixats i segons els indicadors establerts. Les dades bàsiques que hauria d'incloure cada fitxa, per tal de garantir que el seguiment es realitza de forma correcta i sistemàtica, serien les següents:

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

Fig. 7. *Fitxa de seguiment de les accions*

Aquestes fitxes de seguiment, de la mateixa manera que les fitxes de treball, seran progressivament incorporades al Pla d'Igualtat.

4.-AVALUACIÓ

Després d'haver finalitzat el procés inicial d'implantació d'aquest Pla d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, caldrà, consegüentment, procedir a **l'avaluació del grau d'assoliment dels objectius inicialment definits i dels resultats obtinguts pel que fa a les actuacions i les accions fixades**, encara que aquest fet no deixa de banda, en absolut, la possibilitat de procedir a avaluacions parcials durant diversos moments del procés d'implantació. Aquestes avaluacions parcials han de fer factible de conèixer en quina situació es troba la implantació del pla, què és el que s'ha aconseguit i quin camí resta per recórrer.

Seguidament i davant els resultats d'aquesta avaluació, es farà molt probablement necessari el desenvolupament de noves actuacions de millora per al manteniment i la progressiva evolució del pla.

Així doncs, l'objectiu principal de l'avaluació del pla és valorar si les accions dissenyades i executades són adequades i ofereixen els resultats previstos, a la vegada que el procés d'avaluació del pla és susceptible de ser dividit en els dos subprocessos següents:

4.1 AVALUACIÓ DEL PLA

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/de les agents implicats/des (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. 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

Dins d'aquest context i per 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 destinàries.

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

4.2 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

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.

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 dins l'organització, i és per això que s'ha bastit aquest **Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, amb l'objectiu 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, i d'evitar qualsevol discriminació per qüestió de gènere.

Segons aquest objectiu i amb l'acord de les seccions sindicals, **la institució ha incorporat l'elaboració i aplicació d'aquest pla d'igualtat a l'articulat del seu 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.

Dins d'aquest marc, no obstant, cal tenir present que la nostra institució, 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. 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 organització 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

ANNEX I: OBJECTIUS I LÍNIES ESTRATÈGIQUES - QUADRE RESUM

OBJECTIUS	CURT TERMINI (abril 10 - desembre 10)			MIG TERMINI (abril 10 - abril 11)	LLARG TERMINI (abril 10 - des. 12)
	realitzat	immediat	menys immediat	un any	fins al final del Pla
1.- Polítics	Comissió del Pla	Calendari, recursos, indicadors		Diagnosis periòdiques	Diagnosis periòdiques
Línia 1.1	Declaració institucional			Pla de comunicació i difusió	Integració igualtat en cultura institucional
	Grup de treball i Agent igualtat				Modificació procediments, protocols...
Línia 1.2				Manual bones pràctiques	Sensibilització i creació estat d'opinió
				Guia d'estil de redacció	Informes serveis sobre igualtat
					Revisió documental
2.- Violència		Calendari, recursos, indicadors	Recursos prevenció violència gènere		
Línia 2.1			Difusió dels recursos		
			Sensibilització professionals		
Línia 2.2			Inventari recursos psicosocials	Creació de nous recursos	
			Inventari recursos assessorament		
			Registre situacions		
3.- Participació		Calendari, recursos, indicadors	Potenciar l'accés de dones a càrrecs	No discriminació en C, P i Rt. (*)	
Línia 3.1			Diagnòstic factors de desequilibri	Revisió reglaments C. P i Rt. (*)	
Línia 3.2			Foment responsabilitat dones	Potenciar recerca i publicació dones	
				Potenciar carrera professional dones	
4.- Temps		Calendari, recursos, indicadors	Refermar polítiques conciliació	Incloure la institució a xarxa NUTS	
Línia 4.1			Referm. polítiques coresponsabilització	Eliminar impactes negatius de cura fills	
			Elaborar polítiques usos del temps	Informació dones absents	
				Actualització coneixements	
Línia 4.2			Refermar igualtat accés al treball	Revisió documentació convocatòries	
			No discriminació en reglaments	Igualtat als tribunals	
			Dades d'accés a plaça fixa disgregades	Sensibilització en igualtat participants	
5.- Formació		Calendari, recursos, indicadors	Pla formació sensibilització en gènere		Jornades sensibilització gènere
Línia 5.1			Difusió accions formatives al respecte		Foment assistència general
Línia 5.2			Docència no sexista	Incorporar gènere a D i Rc. (**)	
				Publicació D i Rc. (**) amb gènere	
Línia 5.3			Pla cobreix necessitats dones	Assistència de dones a formació	Participació dones en foment igualtat
				Sensibilització responsables	
6.- Salut		Calendari, recursos, indicadors	Salut segons particularitats		
Línia 6.1			Accions preventives/correctives		
Línia 6.2			Refermar gènere en prevenció		Recursos i espais equitatius
					Corregir manques equitat
Línia 6.3			Llistat patologies dones	Pla formació salut laboral amb gènere	
			Protocols lactància i embaràs	Recerca salut laboral amb gènere	
			Pla formació abordatge menopausa	Difusió i foment accions formatives	

(*) Contractació, promoció i retribució.

(**) Docència i Recerca.