

# 2a edició Pla d'Igualtat d'Oportunitats PSMAR 2016-2020



Comissió del Pla d'Igualtat  
Desembre 2016



## Introducció

Tal com tothom en la nostra organització ja coneix, l'any 2007 i com a institució sanitària pionera en aquestes qüestions, el PSMAR (aleshores IMAS) va iniciar la redacció i posada en marxa del que seria el seu primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes.

Amb aquesta finalitat, es va partir d'una declaració d'intencions al respecte per part de la Direcció i es va continuar endavant amb la instauració dels mecanismes necessaris per tal de dur endavant les actuacions que fos necessari de desenvolupar, de manera que es constituïren la Comissió del Pla d'Igualtat i el Grup de treball per la Igualtat, i es va incorporar al projecte la figura de l'Agent per a la igualtat de tota la institució.

Així doncs i treballant conjuntament amb els representants dels treballadors i treballadores del PSMAR, es va efectuar un diagnòstic de pertinença, es va bastir el pla i es varen anar aplicant i/o implantant progressivament les accions pactades, fins a l'acabament de la duració estipulada per a l'esmentat primer Pla d'Igualtat, l'any 2012.

Dins d'aquest marc, es fa factible destacar que el pla inicial es va orientar principalment envers accions de sensibilització i de generació d'un clima i cultura favorables a la igualtat, tendències que, a dia d'avui, sembla raonable afirmar que es troben prou arrelades al PSMAR.

No obstant i en coincidir l'any 2012 amb moments de plena crisi econòmica, es va considerar més oportú d'efectuar una pròrroga del primer Pla d'Igualtat, que no pas d'iniciar un pla nou, davant el consegüent esforç i dedicació de recursos que aquest fet podia comportar.

D'aquesta forma i després d'avaluar els resultats obtinguts fins al moment, es va efectuar una pròrroga del pla que va permetre, tant de proposar noves actuacions de millora, com de mantenir l'interès i l'activitat relacionada amb la igualtat d'oportunitats a la nostra institució, si bé d'una forma més continguda que en èpoques anteriors.

Arribats a aquest punt, apareguts nous contextos socioeconòmics i finalitzat el període de pròrroga mencionat, sembla oportú d'emprendre la que seria la 2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR (2016-2020), per tal de continuar endavant amb la feina feta, i amb l'objectiu de seguir millorant en matèria d'igualtat dins de la nostra institució tant com ens sigui possible.

Conseqüentment i a continuació, es recull tant la situació de pertinença en què es troba el PSMAR en el moment d'emprendre aquesta segona edició del pla, com les propostes metodològiques i d'actuació que sembla adient de plantejar, per tal de ser efectuades conjuntament, per professionals i empresa, durant els propers anys.

Contem, doncs, amb vosaltres.

LA COMISSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT  
Desembre 2016

## Estructura i periodització

Així doncs i un cop finalitzat el període de pròrroga del que va ser el primer Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR, sembla oportú de realitzar una revisió de l'activitat efectuada fins a aquets moment i de la situació actual en la qual es troba la nostra institució quant a les diferents qüestions relatives a la igualtat, amb l'objectiu de situar-nos en un adient punt de partença abans d'emprendre la que serà la 2a edició del pla.

Per tal de dur a terme el desenvolupament i aplicació d'aquesta 2a fase del pla, sembla convenient, d'aplicar la següent estructuració i periodització:

### 1.- iniciativa i diagnosi

Decisió de la Direcció i de la Comissió del Pla d'Igualtat d'impulsar una *2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR*.  
Designació de les persones responsables de la realització i seguiment d'aquesta 2a edició del pla  
Recopilació d'accions implantades i anàlisi del nivell d'assoliment d'objectius en relació amb el Pla d'Igualtat inicial  
Diagnosi de la situació actual

### 2.- disseny

Elaboració del pla d'acció amb la participació de la totalitat de les persones membres implicades  
Establiment de les línies estratègiques a continuar  
Represa de la metodologia aplicada per a la implementació del pla inicial  
Assignació dels recursos necessaris  
Difusió del pla

### 3.- implantació

Execució i seguiment de les accions fixades en la 2a edició del pla

## 4.- avaluació

Avaluació de la 2a edició 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:

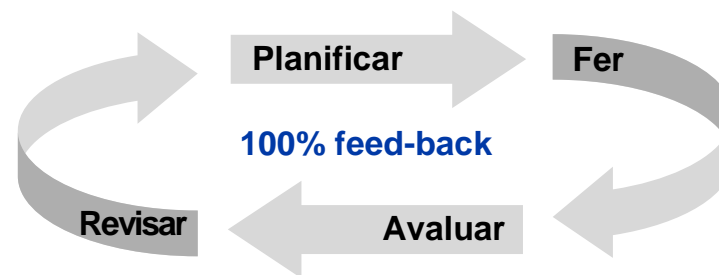


Fig.1. Desenvolupament de la 2a edició del pla. Represa del procés de retroalimentació.

## 1.- Iniciativa i Diagnosi

### 1.1 Designació de responsables

Aquesta 2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR és, tal com també ho era el pla inicial, una iniciativa que emana directament de la Direcció del PSMAR 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, la **Comissió del Pla d'Igualtat** continuarà actuant en tot el procés d'implantació, seguiment i avaluació de la 2a edició del Pla d'Igualtat, així com sembla igualment oportú mantenir la figura de **l'Agent per a la igualtat d'Oportunitats**, com a persona encarregada de vehicular 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, de nou, **un Grup de treball** que orientarà concretament les seves tasques al desenvolupament i aplicació de cadascun dels objectius fixats en aquesta 2a edició del pla.

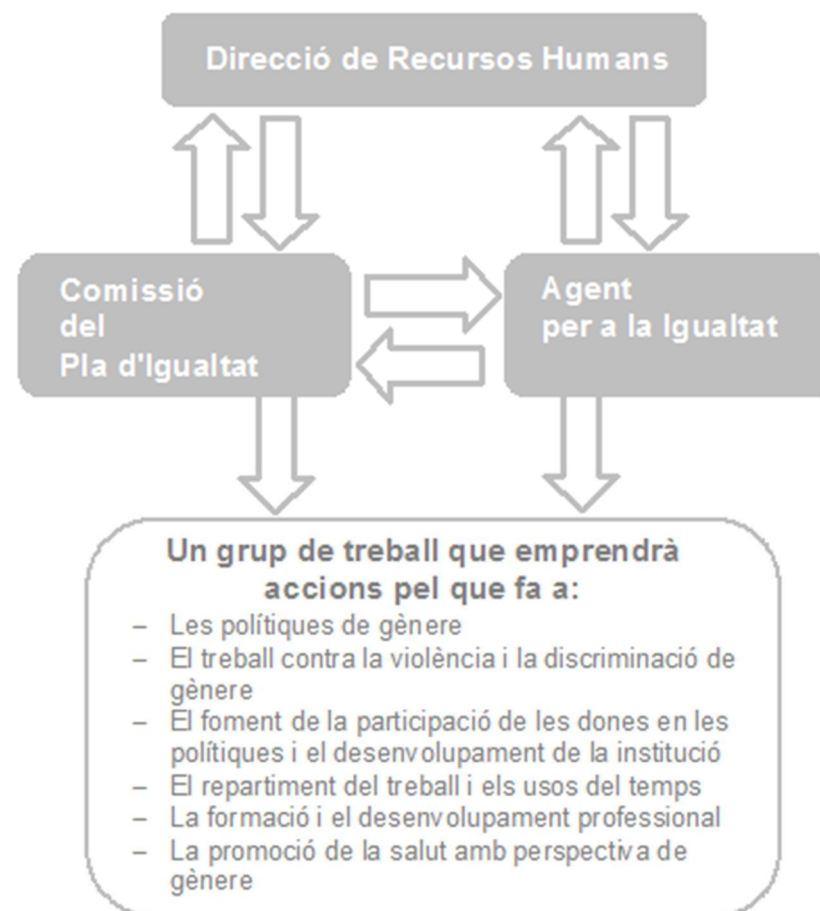


Fig. 2. Responsables del pla: actors implicats.

## 1.2 Antecedents; accions implantades

D'acord amb l'estructuració reflectida inicialment, sembla recomanable de recollir, en aquest document i tal com testimonia *l'Informe d'avaluació de l'acompliment*, una relació de les diverses i múltiples accions que s'han dut a terme i del grau d'acompliment que, en relació amb aquestes, s'ha arribat a assolir.

Així i pel que fa a **polítiques de gènere**, s'ha realitzat el següent:

### Disseny, implementació i avaluació de polítiques de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex compliment	observacions
Declaració institucional	– Realització	100%	
	– Difusió a la institució	100%	
	– Difusió al personal de nova incorporació (acollida)	100%	
Mecanismes d'elaboració del pla (persones)	– Creació a Comissió del Pla d'Igualtat	100%	
	– Creació del Grup de Treball	100%	
Mecanismes d'implantació del pla (persones)	– Selecció i presentació Agent	100%	
	– Tramitació subvenció Agent	100%	
	– Cobrament subvenció Agent	50%	
	– Formació Agent	100%	susceptible d'ampliació
	– Adhesió l'Agent a associacions professionals corresponents	100%	susceptible d'ampliació
Mecanismes d'implantació del pla (eines de treball)	– Creació d'un model de fitxa per a la concreció d'accions	100%	
	– Elaboració de les fitxes per a polítiques de gènere	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex compliment	observacions
Pla de Comunicació	– Creació d'un logotip identificatiu	100%	
	– Creació d'un eslògan	100%	
	– Creació d'un espai propi a la intranet dedicat al Pla d'Igualtat	100%	en constant actualització
	– Creació i posterior renovació de la "pastilla" d'accés a l'espai del pla de la intranet	100%	
	– Elaboració i incorporació al lloc web institucional d'un espai dedicat al Pla d'Igualtat del PSMAR	100%	
	– Campanya 12 mesos/ 12 eslògans sobre igualtat als salvapantalles	100%	
	– Creació d'un apartat a la intranet per a la publicació de novetats sobre igualtat aparegudes als mitjans	100%	
	– Publicació de notícies relatives al pla a l'apartat notícies de la intranet		acció periòdica i reiterada
	– Publicació de notícies relatives al foment de la igualtat a l'apartat notícies de la intranet		acció periòdica i reiterada
	– Creació d'un apartat a la intranet per a la publicació de recursos documentals relatius a la igualtat	100%	en constant actualització
Diagnosis periòdiques de seguiment	– Elaboració de diagnosis periòdiques (2007, 2011 i 2015)	100%	susceptible d'ampliació
	– Incorporació a l'apartat de la intranet de la descripció detallada de l'estat d'acompliment de les accions del pla	100%	en constant actualització
	– Incorporació a l'apartat de la intranet del quadre resum de l'estat d'acompliment d'aquestes accions	100%	en constant actualització

## Integració de la perspectiva de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex compliment	observacions
Revisió i/o modificació de procediments, protocols i circuits	– Redacció i/o revisió i modificació de procediments i circuits des de la perspectiva de gènere (àrea administrativa)	100%	
Revisió i/o modificació de documents en general	– Revisió documental pel que fa a l'ús del llenguatge no sexista: <ul style="list-style-type: none"> <li>o web i intranet (àrees de RRHH)</li> <li>o documents de carrera i incentivació professional</li> <li>o impresos de gestions laborals</li> </ul>	100% 100% 100% 100%	
Sensibilització, creació d'un estat d'opinió i	– Elaboració d'una Guia breu d'estil de redacció	100%	
	– Difusió de la guia i la seva incorporació a la intranet	100%	
	– Facilitació de l'accés als manuals d'estil de llenguatge de la Generalitat de Catalunya (link a les guies i incorporació a la intranet)	100%	
	– Organització i celebració de la I, II i III Jornades per la igualtat del PSMAR	100%	
Integració de la igualtat en la cultura de l'organització	– Elaboració i incorporació de continguts sobre el pla i la Igualtat al Pla d'Acollida on-line	100%	
	– Realització i difusió d'un punt de lectura digital amb el lema "un llibre i una rosa per a cada persona"	100%	
	– Difusió i incorporació a la intranet de normativa sobre igualtat	100%	
Desagregació per sexes de les dades bàsiques de l'organització i la seva publicació a la intranet	– Elaboracions periòdiques (anuals)	100%	

D'altra banda i en relació amb la **violència de gènere**, s'ha efectuat el que s'especifica tot seguit:

## Prevençió de la violència de gènere

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

Per la seva part i quant a **participació de les dones**, s'han desenvolupat les accions següents:

### Incorporació de les dones a tots els graus de responsabilitat

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració de les fitxes per a participació de les dones	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors
Diagnosticar els possibles factors de desequilibri i promoure l'equilibri	– Realització de l'estudi <i>Conciliació i igualtat de gènere. Els plans d'Igualtat d'Oportunitats i el seu impacte en el doble treball.</i>	100%	
	– Desagregació per sexe de les dades relatives als processos de contractació i publicació a intranet	100%	elaboració periòdica (anual)
	– Desagregació per sexe de les dades relatives als processos de carrera i incentivació i publicació a la intranet	100%	elaboració periòdica (anual)
Garantir que la contractació, promoció i la retribució no tinguin discriminació indirecta, i efectuar la revisió dels reglaments al respecte	– Continuar en l'aplicació de criteris neutres quant als processos de contractació, carrera professional i incentivació		acció contínua i reiterada
	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels processos de contractació de personal	100%	
	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels processos de carrera i incentivació professional	100%	
	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels documents implicats en la de contractació, la carrera i la incentivació professional	100%	
	– Formació , en matèria d'Igualtat, a diferents persones implicades en els processos de contractació de personal	75%	
	– Formació , en matèria d'Igualtat, a diferents persones implicades en els processos de carrera i incentivació professional	75%	

De manera semblant i pel que fa a **usos dels temps**, s'ha dut a terme el que es recull a continuació:

### Conciliació de la vida personal, laboral i familiar i corresponsabilitat

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Mecanismes (eines de treball)	– Elaboració de les fitxes per a usos del temps	100%	concreció mecanismes, recursos i indicadors
Refermar les polítiques de conciliació	– Continuitat i garantia de les mesures de conciliació ja existents		acció contínua i reiterada
	– Publicació a la intranet de la informació relativa a les llicències, permisos i excedències generals existents	100%	
	– Publicació i difusió de la <i>Llei de Conciliació de la vida familiar i laboral</i>	100%	
Refermar polítiques de corresponsabilització	– Continuitat i garantia de les mesures de corresponsabilització ja existents al PSMAR		acció contínua i reiterada
	– Publicació a la intranet de la informació relativa als permisos i excedències per cura de fills i familiars i per paternitat	100%	
	– Publicació de notícies explicatives dels diferents permisos (àrea de notícies - intranet)	100%	
Incloure el PSMAR a la Xarxa d'Empreses NUST (Nous Usos del Temps)	– Adhesió i participació del PSMAR a la Xarxa d'Empreses NUST	100%	
	– Participació del PSMAR en el cicle d'entrevistes i en els tallers d'intercanvi de la xarxa, com a empresa experta en torns de treball	100%	
Informar les dones absents dels afers institucionals	– Difusió àmplia i continuada dels afers institucionals mitjançant el lloc web institucional		acció contínua i reiterada

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

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex compliment	observacions
Refermar la igualtat en l'accés al treball	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels processos i reglaments de selecció de personal	100%	
i	– Revisió, des d'una perspectiva de gènere, dels documents implicats (documents de convocatòria)	100%	
Garantir que als reglaments de convocatòria no existeix discriminació indirecta	– Difusió explícita del compromís institucional amb la Igualtat d'Oportunitats en els processos de selecció (bases de convocatòria)	100%	
	– Vetllar per la igualtat als tribunals de convocatòria		acció contínua i reiterada
Disgregar per sexe les dades d'accés a llocs de treball	– Elaboracions periòdiques (anuals)	100%	
Sensibilitzar en la igualtat les persones que intervenen	– Formació, en matèria d'Igualtat, a diferents persones implicades en processos de selecció de personal	75%	

En relació amb la **formació i el desenvolupament professional**, s'ha realitzat el següent:

### Promoure l'educació corporativa en els valors de la igualtat

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

### Fomentar la formació i la presència de les dones

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



Finalment i quant a la **salut del treballadors i treballadores**, caldria destacar que s'han efectuat les accions que es detallen tot seguit:

### Millorar la salut del personal

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

### Promoció de la prevenció amb perspectiva de gènere

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Refermar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	– Revisió dels protocols del Servei de Prevenció, tenint en compte les particularitats de gènere – Revisió del Pla de Salut Laboral, amb perspectiva de gènere – Revisió documental per a l'aplicació d'un llenguatge no sexista als documents de Salut Laboral	100%	

accions del pla (general)	accions efectuades (desglossament)	índex acompliment	observacions
Refermar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	– Foment de les polítiques de sensibilització o reglamentació davant els riscos laborals, des d'una perspectiva de gènere	_____	acció contínua i reiterada
Comprovar l'equitat en l'assignació de recursos i espais	– Revisió continuada d'espais existents i d'espais laborals de nova creació i propostes de redreçament, si s'escau	_____	acció contínua i reiterada

### Promoció de la formació i la recerca en salut laboral

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

### 1.3 Antecedents; assoliment d'objectius

Igualment i tot considerant els 6 objectius que tradicionalment ha contemplat el Pla d'Igualtat del PSMAR, podríem recollir, d'acord amb el que ja es va anticipar a *l'Informe de pròrroga 2013-2014*, les següents conclusions:

OBJECTIU 1.- POLÍTIQUES DE GÈNERE	
assolit	a desenvolupar
<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultats molt satisfactoris quant a l'índex de realització d'accions.</li> <li>Ampli coneixement del Pla d'Igualtat per part dels nostres professionals.</li> <li>Creació d'un ambient d'acollida favorable davant les iniciatives que s'han proposat i efectuat des de la Comissió del Pla d'Igualtat i els Grups de Treball.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resta treball a realitzar quant a la revisió de protocols i circuits assistencials.</li> <li>Es fa palesa la conveniència de continuar endavant amb les accions de comunicació, sensibilització i integració, tant periòdiques i recurrents, com de nova realització.</li> </ul>

OBJECTIU 2.- VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
assolit	a desenvolupar
<ul style="list-style-type: none"> <li>Existència d'un protocol d'abordatge de l'assetjament psicològic laboral.</li> <li>Designació de les persones encarregades d'atendre i respondre les corresponents reclamacions i/o denúncies.</li> <li>Identificació i reglamentació de l'actuació davant d'aquelles situacions que podrien associar-se amb l'assetjament sexual o per raó de sexe.</li> <li>Elaboració d'un protocol més específic d'assetjament psicològic, sexual, per raó de sexe i/o orientació sexual a l'àmbit laboral, basat en el protocol previ.</li> <li>Obertura de nous canals per a la comunicació i la recollida de denúncies i reclamacions.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Continuar endavant amb les accions de prevenció, comunicació i sensibilització, tant periòdiques i recurrents, com de nova realització.</li> </ul>

OBJECTIU 3.- PARTICIPACIÓ DE LES DONES	
assolit	a desenvolupar
<ul style="list-style-type: none"> <li>Assegurament de la imparcialitat i garantia de l'equitat dels processos de contractació, desenvolupament i promoció professional.</li> <li>Garantia de la correcció dels procediments de selecció i accés als llocs de treball i de l'adient actuació dels professionals que estan implicats.</li> <li>Millores en els procediments de detecció, anàlisi i neutralització dels possibles desequilibris que poguessin existir.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Resta treball a efectuar pel que fa a les accions associades amb el foment i la potenciació de la participació de les dones en el desenvolupament i millora de l'organització.</li> </ul>

OBJECTIU 4.- USOS DEL TEMPS	
assolit	a desenvolupar
<ul style="list-style-type: none"> <li>Resultats molt satisfactoris quant a l'índex de realització d'accions.</li> <li>Consolidació i continuïtat de la bona situació de partença del PSMAR en relació amb la conciliació i la coresponsabilització.</li> <li>Àmplia difusió dels aspectes més rellevants al respecte.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Ampliació, si és possible, de les polítiques per tal de facilitar els usos del temps.</li> <li>Posada en marxa de procediments per a la previsió i/o detecció de les actualitzacions de coneixements que puguin caldre, un cop s'hagin finalitzat períodes d'excedències i/o permisos de considerable durada.</li> </ul>

OBJECTIU 5.- FORMACIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL	
assolit	a desenvolupar
<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoció de l'educació corporativa en els valors de la igualtat, a través de la impartició reiterada de cursos relacionats amb la igualtat.</li> <li>Foment de la formació de les dones, tot facilitant el seu accés a la formació.</li> <li>Potenciació de l'assistència a activitats formatives associades a la igualtat.</li> <li>Preses de contacte amb els responsables de docència i recerca per a la promoció de la igualtat dins d'ambdós contextos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoció més decidida de la docència i la recerca amb perspectiva de gènere al PSMAR.</li> </ul>

OBJECTIU 6.- SALUT DE TREBALLADORS I TREBALLADORES	
assolit	a desenvolupar
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Èmfasi en l'enfocament recolzat en l'aplicació transversal de la perspectiva de gènere.</li> <li>- Foment de la formació i de l'elaboració de protocols amb especial relació amb la salut de les treballadores de la institució.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Foment de la recerca en Salut Laboral amb perspectiva de gènere.</li> </ul>

Podem observar, per tant, que malgrat que en la primera edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats del PSMAR es varen prioritzar les accions de sensibilització incloses dins l'objectiu número 1, així com les accions encaminades a garantir un context corporatiu d'actuació fonamentat en l'equitat i la no-discriminació, s'han arribat a assolir uns bons resultats globals, resultats que han suposat la iniciació de més del 80% de les accions generals previstes en el pla, i el desglossament d'aquestes accions en d'altres de múltiples i concretes de progressiva aplicació.

## 1.4 Diagnòstic

Dins del marc del Pla d'Igualtat del PSMAR, s'han dut a terme dos diagnòstics de la situació en que es troba la institució pel que fa a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes; un diagnòstic de partença abans de realitzar la 1a edició del pla (2008-2012), i un altre de comparatiu abans d'emprendre la seva pròrroga (2013-2014).

Així doncs i també de manera prèvia a la realització de la 2a edició del pla (2016-2020), ha semblat oportú d'efectuar un nou diagnòstic el resultat del qual ens ha revelat el següent:

- Des dels inicis del *Pla d'Igualtat entre Dones i Homes del PSMAR* fins a la realització del darrer diagnòstic (2015), les qüestions que hi estan relacionades han experimentat una **evolució majoritàriament positiva**.
- D'aquest manera i d'entre els aspectes més destacables que es mencionen a l'esmentat pla, trobem que **han millorat un 50%** d'aquests i **s'han mantingut igual un 17%** d'aquests.
- No podem oblidar, no obstant, que encara existeix un **33% de factors que caldria millorar** i que hauran de ser abordats durant la 2a edició del Pla d'Igualtat (anys 2016 - 2020).

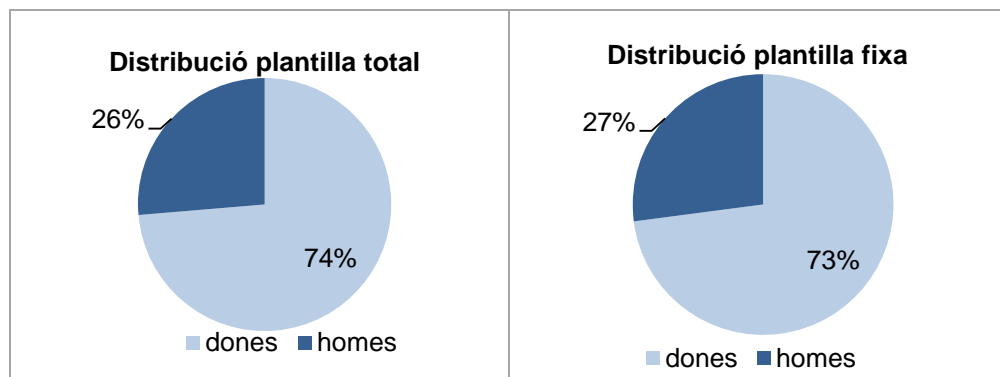
Tot seguit es recull en detall la comparativa entre tots tres diagnòstics, així com la síntesi final de resultats.

## Distribució de plantilla per sexe i tipus de contracte

2007

distribució plantilla <sup>1</sup>	total	%	plaça fixa	%	plaça no fixa	%
plantilla dones	2.090	74%	1.743	73%	347	78%
plantilla homes	746	26%	647	27%	99	22%
<b>total</b>	<b>2.836</b>	<b>100%</b>	<b>2.390</b>	<b>100%</b>	<b>446</b>	<b>100%</b>

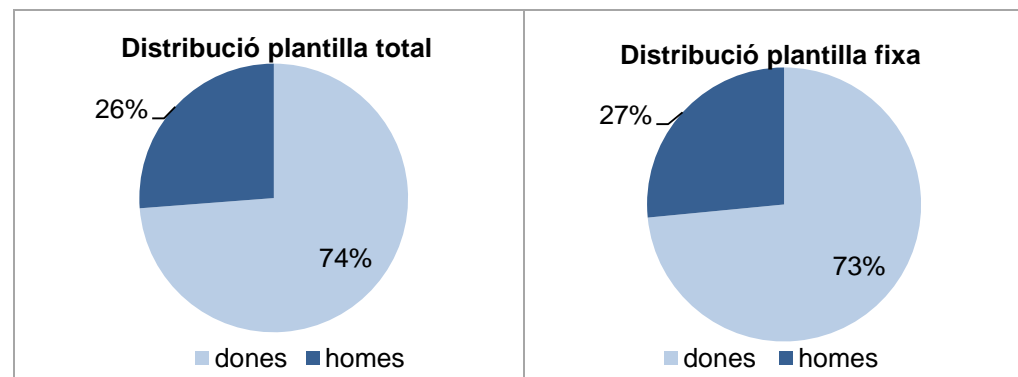
total dones en plantilla	dones amb plaça fixa	%	total homes en plantilla	homes amb plaça fixa	%
2.090	1.743	83%	746	647	87%



2011

distribució plantilla	total	%	plaça fixa	%	plaça no fixa	%
plantilla dones	2.495	74%	2.193	73%	302	76%
plantilla homes	887	26%	792	27%	95	24%
<b>total</b>	<b>3.382</b>	<b>100%</b>	<b>2.985</b>	<b>100%</b>	<b>397</b>	<b>100%</b>

total dones en plantilla	dones amb plaça fixa	%	total homes en plantilla	homes amb plaça fixa	%
2.495	2.193	88%	887	792	89%



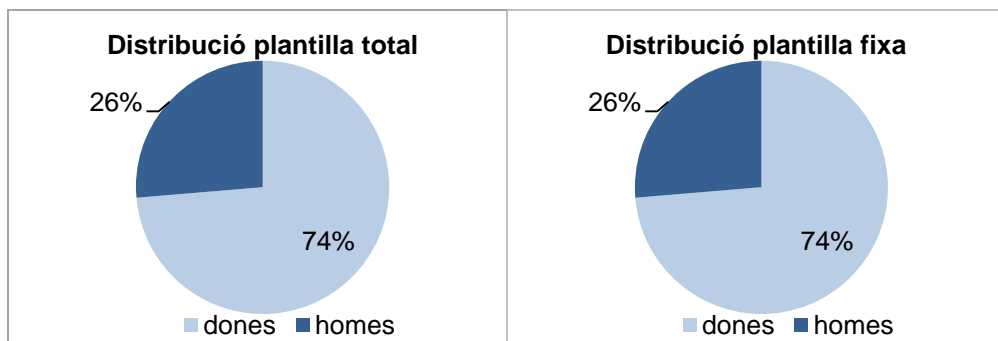
- En primer lloc, podem observar que els percentatges de la diferenciació per sexes que existeix en relació al total de la plantilla (74% dones i 26% homes) **es mantenen pràcticament iguals**, des del 2007 i fins al 2011, quant a l'ocupació de places fixes (73% dones i 27% homes).
- A la vegada, la diferència entre 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 **s'ha reduït en 3 punts** (83% dones i 87% homes el 2007; i 88% dones i 89% homes el 2011), tot arribant a ser una diferència poc significativa (1%).
- També **s'ha reduït en 2 punts** el percentatge de dones amb plaça no fixa.
- **Així doncs i pel que fa als tipus de contracte fins al 2011, les diferències existents entre dones i homes s'han anat reduint progressivament fins a fins a ser pràcticament inexistent.**

<sup>1</sup> Plantilla equivalent a 40 hores.

## 2015

distribució plantilla <sup>2</sup>	total	%	plaça fixa	%	plaça no fixa	%
plantilla dones	2.313	74%	2.007	74%	306	74%
plantilla homes	823	26%	714	26%	109	26%
<b>total</b>	<b>3.136</b>	<b>100%</b>	<b>2.721</b>	<b>100%</b>	<b>415</b>	<b>100%</b>

total dones en plantilla	dones amb plaça fixa	%	total homes en plantilla	homes amb plaça fixa	%
2.313	2.007	87%	823	714	87%



- Quant al 2015 i primerament, podem observar que els percentatges de la diferenciació per sexes que existeix en relació al total de la plantilla (74% dones i 26% homes) **mantenen perfectament la proporcionalitat pel que fa a l'ocupació de plaça fixa** (74% dones i 26% homes).
- Així doncs, la tendència de reducció de diferències abans descrita, s'ha vist definitivament confirmada l'any 2015, ja que **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 és exactament el mateix en ambdós casos (87%)**.

<sup>2</sup> Plantilla equivalent a 40 hores.

### Contractes de menys de 40 hores, sobre el total de contractes

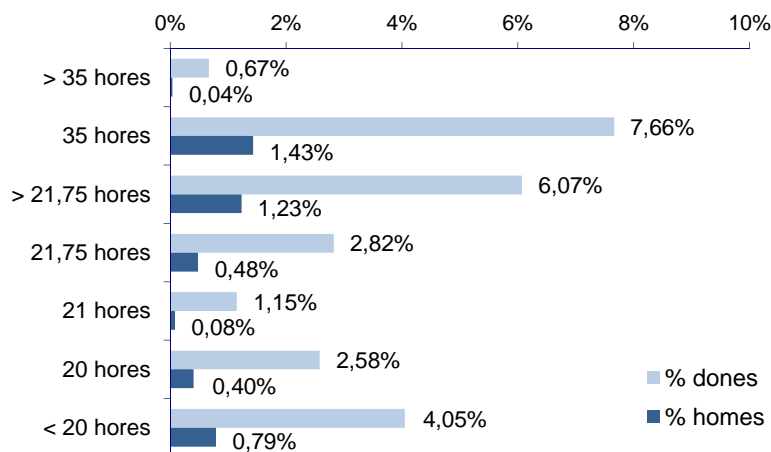
#### 2007

contractes amb jornades de menys de 40 hores	% total	% dones	% homes
Més de 35 hores	0,71%	0,67%	0,04%
35 hores	9,09%	7,66%	1,43%
Més de 21,75 hores	7,30%	6,07%	1,23%
21,75 hores	3,30%	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%
<b>total</b>	<b>29,45%</b>	<b>25,00%</b>	<b>4,45%</b>

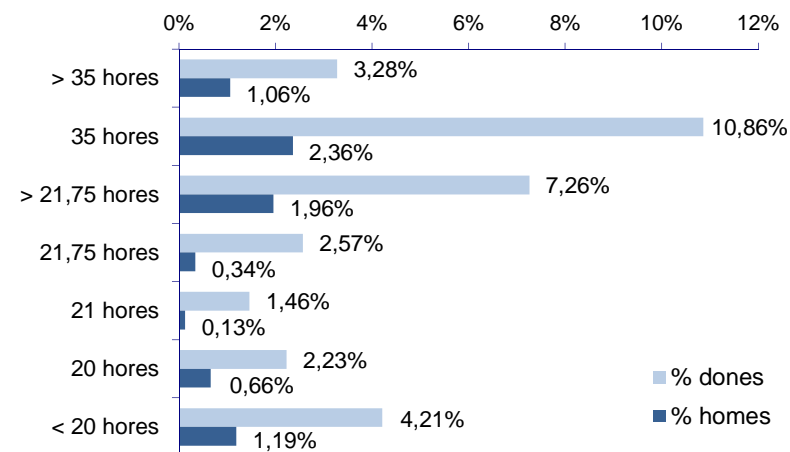
#### 2011

contractes amb jornades de menys de 40 hores	% total	% dones	% homes
Més de 35 hores	4,34%	3,28%	1,06%
35 hores	13,22%	10,86%	2,36%
Més de 21,75 hores	9,22%	7,26%	1,96%
21,75 hores	2,91%	2,57%	0,34%
21 hores	1,59%	1,46%	0,13%
20 hores	2,89%	2,23%	0,66%
Menys de 20 hores	5,40%	4,21%	1,19%
<b>total</b>	<b>39,57%</b>	<b>31,87%</b>	<b>7,70%</b>

#### Contractes amb jornades < 40 hores



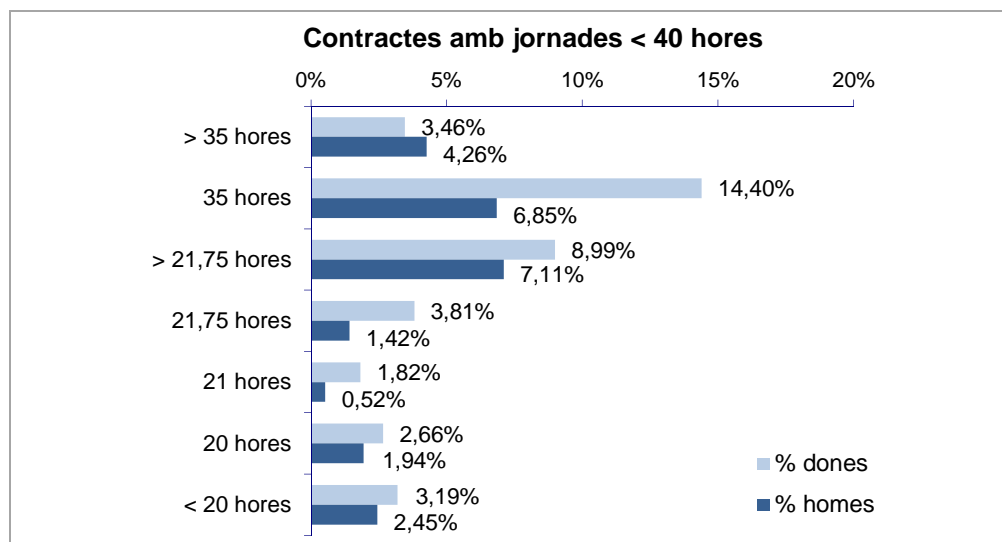
#### Contractes amb jornades < 40 hores



- En aquest cas, cal destacar que, arribat el 2011, el nombre de contractes a temps parcial **continua sent superior en relació a les dones**, tal com era previsible pel que fa a una plantilla amb un nombre de dones tres vegades superior.
- No obstant, es fa necessari de considerar que el tant per cent de dones amb contractes a temps parcial **segueix sense mantenir la proporcionalitat corresponent**, ja que és més de tres vegades superior al percentatge d'homes en la mateixa situació, **a més d'haver-se incrementat, entre el 2007 i el 2011, les respectives diferències entre els percentatges corresponent a dones i homes en 3,6 punts.**

## 2015

contractes amb jornades de menys de 40 hores	% total	% dones	% homes
Més de 35 hores	7,72%	3,46%	4,26%
35 hores	21,25%	14,40%	6,85%
Més de 21,75 hores	16,10%	8,99%	7,11%
21,75 hores	5,23%	3,81%	1,42%
21 hores	2,34%	1,82%	0,52%
20 hores	4,60%	2,66%	1,94%
Menys de 20 hores	5,64%	3,19%	2,45%
<b>total</b>	<b>62,88%</b>	<b>38,33%</b>	<b>24,55%</b>

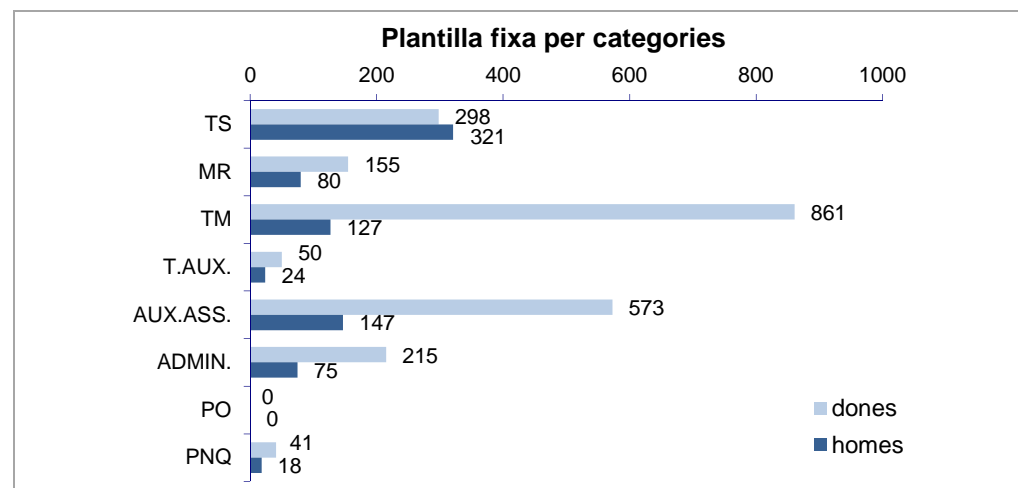
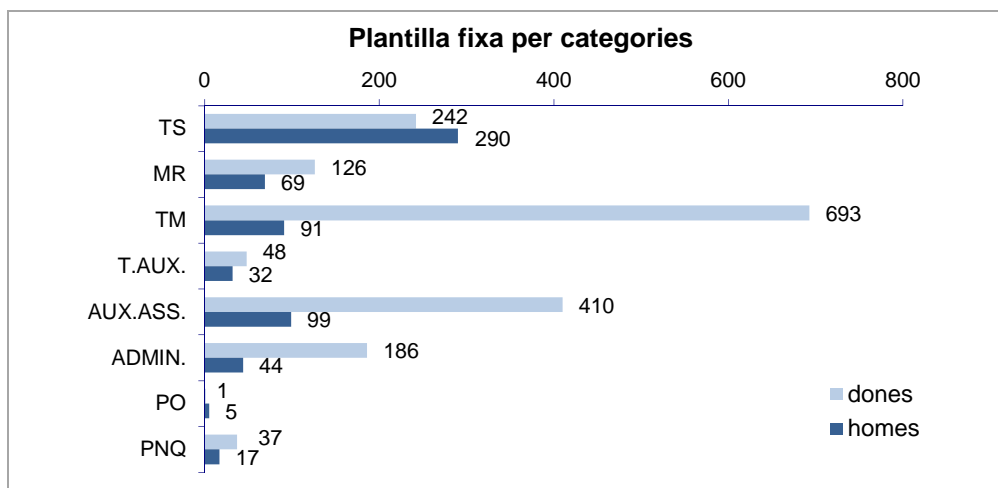


- Pel que fa al 2015, s'observa un **significatiu augment** del total de la contractació a temps parcial que s'ha incrementat fins a superar la duplicació en relació amb el percentatge del 2007.
- Cal destacar, però, que tot i que també ha augmentat la contractació a temps parcial de les dones en més de 6 punts, aquest tipus de contractació ha experimentat un **creixement més que notable en relació amb els homes (16,84%)**.
- Per tant i en aquest cas, no es guardaria la proporcionalitat pel que fa als homes, ja que el total de contractació temps parcial hauria de ser un terç de la de les dones si considerem la composició de la plantilla del PSMAR.
- No obstant i en aquest sentit, sembla oportú de tenir present que aquests fets també **podrien respondre a situacions de disminució voluntària de la jornada**, de manera que podria tractar-se de casos associables a un notable augment en relació amb la coresponsabilització de cònjuges masculins a nivell sociofamiliar. **En tot cas, aquests són aspectes que s'hauran de tenir en compte a l'hora de seguir aplicant el Pla d'Igualtat que ens ocupa.**

### Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe i categoria professional (general)

2007					
plantilla amb plaça fixa <sup>3</sup> per categories <sup>4</sup>	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%
Tècnics auxiliars	80	48	2%	32	1%
Auxiliars assistencials	509	410	17%	99	4%
Administratius/ves	230	186	8%	44	2%
Personal d'ofici	6	1	0%	5	0%
Personal no qualificat	54	37	2%	17	1%
<b>total</b>	<b>2.390</b>	<b>1.743</b>	<b>73%</b>	<b>647</b>	<b>27%</b>

2011					
plantilla amb plaça fixa per categories	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	619	298	10%	321	11%
Metges/ses residents	235	155	5%	80	3%
Titulats/des mitjans/es	988	861	29%	127	4%
Tècnics auxiliars	74	50	2%	24	1%
Auxiliars assistencials	720	573	19%	147	5%
Administratius/ves	290	215	7%	75	3%
Personal d'ofici	0	0	0%	0	0%
Personal no qualificat	59	41	1%	18	1%
<b>total</b>	<b>2.985</b>	<b>2.193</b>	<b>73%</b>	<b>792</b>	<b>27%</b>



- Els percentatges resultants l'any 2011 **són molt similars** als que ja podíem observar l'any 2007, si bé es faria factible de destacar un **augment més gran del nombre de titulades superiors** respecte del corresponent augment del nombre de titulats superiors (+56 titulades i +31 titulats), així com també podem advertir **una petita disminució del percentatge de dones administratives**, mentre que s'ha incrementat el corresponent percentatge d'homes administratius.
- Així doncs i arribat l'any 2011, podríem parlar d'un cert augment de la presència de les dones en els llocs de treball més qualificats i d'una certa disminució de la seva presència en llocs de treball de menys qualificació.

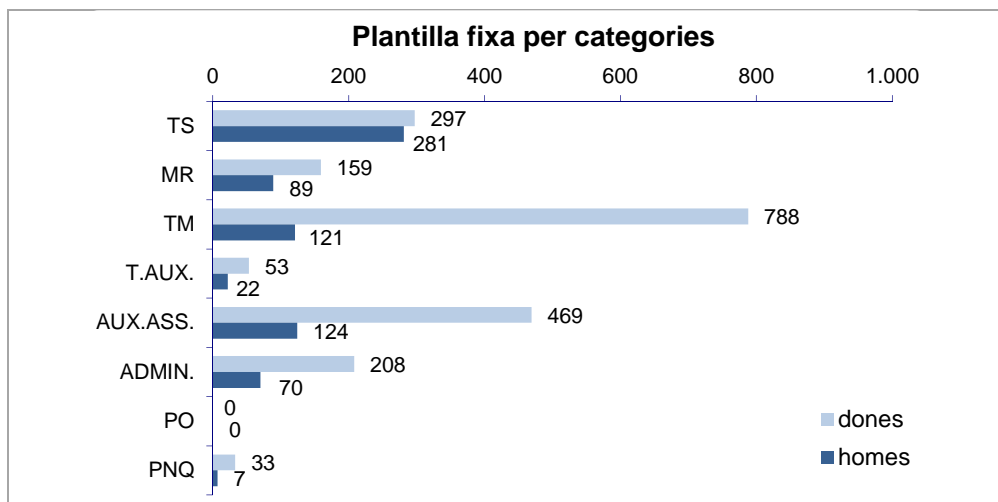
<sup>3</sup> Plantilla equivalent a 40 hores.

<sup>4</sup> Mitjana anual. Exclou eventuais de suplències i guàrdia, temporals de guàrdia i suplències de vacances i substitucions.



## 2015

plantilla amb plaça fixa <sup>5</sup> per categories <sup>6</sup>	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	578	297	11%	281	10%
Metges/ses residents	248	159	6%	89	3%
Titulats/des mitjans/es	909	788	29%	121	4%
Tècnics auxiliars	75	53	2%	22	1%
Auxiliars assistencials	593	469	17%	124	5%
Administratius/ves	278	208	8%	70	3%
Personal d'ofici	0	0	0%	0	0%
Personal no qualificat	40	33	1%	7	0%
<b>total</b>	<b>2.721</b>	<b>2.007</b>	<b>74%</b>	<b>714</b>	<b>26%</b>



L'any 2015, podem observar diferents evolucions que podem considerar de tipus positiu quant a la igualtat dones/homes:

- Per primera vegada al PSMAR **és superior el nombre de titulades superiors dones** que el de titulats superiors homes (297 dones, 281 homes).
- Igualment, s'observa que ha augmentat **el percentatge de metgesses residents** en un 1%, cosa que podria garantir la continuïtat de l'esmentada tendència.

Sembla raonable afirmar, per tant, que una vegada arribat el 2015, es veuria confirmada la tendència a l'augment de la presència de les dones en determinats llocs de treball que requereixen de qualificació.

Malgrat tot, es fa necessari de destacar la **disminució del nombre de dones titulades mitjanes i auxiliars assistencials**. Aquesta disminució, en no anar acompanyada d'un augment del nombre d'homes en les mateixes categories professionals, no sembla respondre a una tendència de correcció de la desproporció dones/homes, **sinó a una simple reducció general de plantilla**.

<sup>5</sup> Plantilla equivalent a 40 hores.

<sup>6</sup> Mitjana anual. Exclou eventuais de suplències i guàrdia, temporals de guàrdia i suplències de vacances i substitucions.

**Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe, categoria professional i àrea (assistencial/ no assistencial)**
**2007**

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	65%	35%	---	---
Titulats/des mitjans/es	90%	10%	67%	33%
Tècnics auxiliars	71%	29%	---	100%
Auxiliars assistencials	81%	19%	---	---
Administratius/ves	---	---	84%	16%
Personal d'ofici	---	---	27%	73%
Personal no qualificat	---	---	69%	31%

**2011**

plantilla amb plaça fixa per categories	àrea assistencial		àrea no assistencial	
	% dones	% homes	% dones	% homes
Titulats/des superiors	47%	53%	61%	39%
Metges/ses residents	66%	34%	---	---
Titulats/des mitjans/es	88%	12%	81%	19%
Tècnics auxiliars	68%	32%	7%	93%
Auxiliars assistencials	80%	20%	---	---
Administratius/ves	---	---	71%	29%
Personal d'ofici	---	---	---	---
Personal no qualificat	---	---	69%	31%

Dins del context general descrit a l'apartat anterior, es continuen apreciand diferències pel que fa a la distribució de les persones segons categoria professional i segons treballen a l'àrea assistencial o a l'àrea no assistencial, a la vegada que en podríem destacar, des del 2007 al 2011, les evolucions següents:

- Els percentatges favorables als homes, quant als/a les titulats/des superiors, continuen donant-se únicament a l'àrea assistencial, a la vegada que **s'aprecia una reducció en 6 punts de la diferència entre els percentatges homes-dones de l'any 2011, respecte dels percentatges homes-dones de l'any 2007** (56% homes i 44% dones, el 2007; i 53% homes i 47% dones, el 2011).
- Així mateix, també s'observa **un augment del percentatge de metgesses residents (+ 1%)**, mentre que **ha disminuït el percentatge de metges residents (- 1%)**.
- D'altra part, es fa factible de copsar **un notable creixement (14%) del nombre de titulades mitjanes de l'àrea no assistencial**, mentre que el nombre d'aquestes ha disminuït a l'àrea assistencial (- 2%), tot **augmentant-ne, contràriament, el nombre d'homes (+ 2%)**.
- Igualment i quant als administratius/ves, es pot apreciar **una marcada reducció del percentatge de dones (- 13%)** i un **rellevant creixement del percentatge d'homes amb aquesta categoria professional (+ 13%)**.
- Finalment, s'adverteix **la desaparició de la presència de dones (i també homes) en categories de menys qualificació professional** (desaparició del 27% de personal d'ofici femení i, també, del 73% del personal d'ofici masculí).

## 2015

plantilla amb plaça fixa per categories	àrea assistencial		àrea no assistencial	
	% dones	% homes	% dones	% homes
Titulats/des superiors	50%	50%	68%	32%
Metges/ses residents	66%	34%	---	---
Titulats/des mitjans/es	88%	12%	72%	28%
Tècnics auxiliars	71%	29%	---	---
Auxiliars assistencials	79%	21%	---	---
Administratius/ves	---	---	75%	25%
Personal d'ofici	---	---	---	---
Personal no qualificat	98%	2%	76%	24%

- Pel que fa a l'any 2015, podem observar, també per primera vegada al PSMAR, que **hi ha igualtat a l'àrea assistencial quant al nombre de dones i d'homes titulats/ades superiors** (50% dones i 50% homes).
- A més, l'any 2015 també es manté **el percentatge de metges i metgesses residents que ja s'havia observat per al 2011** i que suposava un augment respecte dels percentatges detectats per al 2007.
- D'altra part, es possible de notar que, mentre el percentatge de titulats i titulades mitjanes de l'àrea assistencial es manté invariable, s'ha produït **una considerable reducció (- 9%) del nombre de titulades mitjanes de l'àrea no assistencial**, tot **creixent-ne, contràriament, el nombre d'homes (+ 9%)**.
- Igualment i quant als administratius/ives, es pot apreciar la inversió de la tendència dels anys anteriors, de manera que s'ha generat un **creixement del nombre de dones (+ 4%)** mentre que **el nombre d'homes ha disminuït** en la mateixa proporció (- 4%).
- Finalment, es manté **la desaparició de la presència de dones** (i també homes) **en algunes categories de menys qualificació professional**, com ara el personal d'ofici, si bé s'ha produït un **marcat augment del nombre de dones amb la classificació professional de personal no qualificat** a l'àrea no assistencial (98%).

Caldrà, doncs, continuar **prestant atenció a les evolucions descrites** i, en especial, a aquelles que són relatives **als titulats/des superiors, als metges/esses residents i al personal no qualificat**.

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

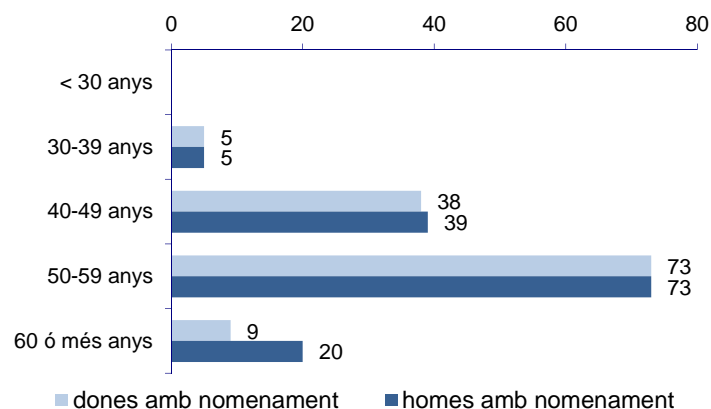
2007

edat	total	dones amb nomenament	%	homes amb nomenament	%
< 30 anys	---	---	---	---	---
30-39 anys	10	5	2%	5	2%
40-49 anys	77	38	14%	39	15%
50-59 anys	146	73	28%	73	28%
60 ó + anys	29	9	3%	20	8%
<b>total</b>	<b>262</b>	<b>125</b>	<b>47%</b>	<b>137</b>	<b>53%</b>

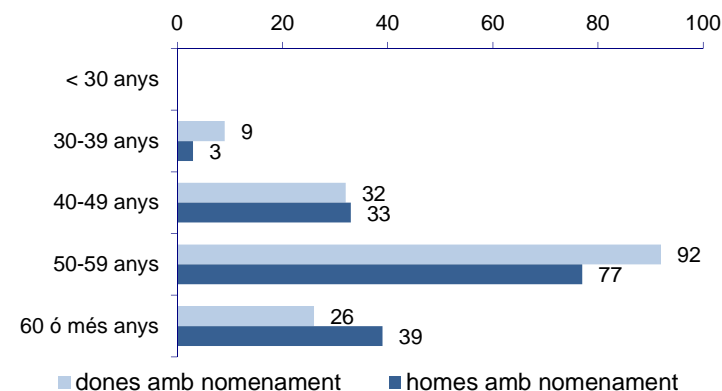
2011

edat	total	dones amb nomenament	%	homes amb nomenament	%
< 30 anys	---	---	---	---	---
30-39 anys	12	9	3%	3	1%
40-49 anys	65	32	10%	33	11%
50-59 anys	169	92	30%	77	24%
60 ó + anys	65	26	8%	39	13%
<b>total</b>	<b>311</b>	<b>159</b>	<b>51%</b>	<b>152</b>	<b>49%</b>

Plantilla per sexe, edat i nomenament



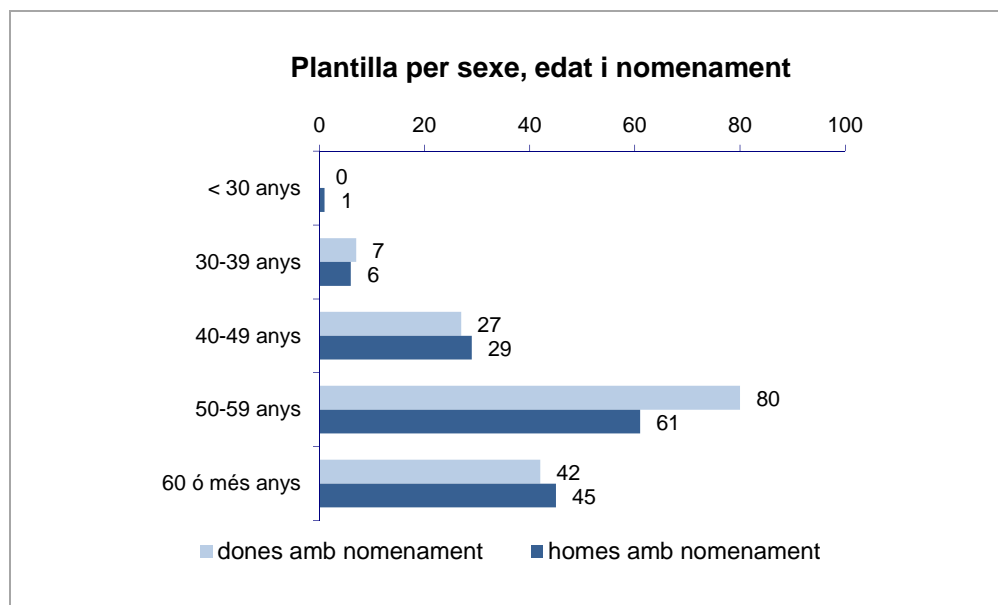
Plantilla per sexe, edat i nomenament



- Quant al nombre de nomenaments i com a primer aspecte notablement positiu a destacar pel que fa als anys 2007- 2011, s'observa un **cert augment del nombre de dones nomenades d'entre 30-39 anys**, així com un **marcat creixement del nombre de dones amb nomenament d'entre 50-59 anys** (73 dones, el 2007, i 92 dones, el 2011), fet que ha suposat, a més, que actualment existeixin més dones nomenades que homes nomenats d'aquesta darrera edat.
- Així mateix, també **ha crescut el nombre de dones amb nomenament de 60 o més anys**, encara que la diferència del percentatge de dones nomenades respecte del percentatge de homes nomenats ha continuat sent la mateixa (un 5% més d'homes nomenats, tant el 2007 com el 2011).
- Igualment, es fa factible de copsar que el nombre de dones i homes nomenats de 40-49 anys ha disminuït i que **aquesta disminució ha suposat el mateix nombre de persones en ambdós casos** (6 dones i 6 homes menys que el 2007).

## 2015

edat	total	dones amb nomenament	%	homes amb nomenament	%
< 30 anys	1	0	0%	1	0%
30-39 anys	13	7	2%	6	2%
40-49 anys	56	27	9%	29	10%
50-59 anys	141	80	27%	61	21%
60 ó + anys	87	42	14%	45	15%
<b>total</b>	<b>298</b>	<b>156</b>	<b>52%</b>	<b>142</b>	<b>48%</b>



- Arribat el 2015 i en relació amb el nombre de dones nomenades, només s'aprecia **una millora pel que fa al nombre de dones nomenades de 60 o més anys** (+ 16 dones nomenades).
- Tanmateix i pel que fa al total de persones amb nomenament, cal destacar que, mentre que **el nombre de dones nomenades ha disminuït en 3 dones**, **el nombre d'homes nomenats ha disminuït en un nombre de 10 homes**.
- Així doncs i en total, **el nombre de dones nomenades ha augmentat un punt**, mentre que **el nombre d'homes nomenats s'ha reduït en la mateixa proporció**.

## 2007

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

## 2011

total dones plaça fixa	dones amb nomenament	%	total homes plaça fixa	homes amb nomenament	%
2.193	159	7%	887	152	17%

- Cal tenir present, però, que aquests percentatges no mantenen la proporcionalitat existent respecte del nombre total de dones i homes en plantilla, de forma que el **tant per cent de dones nomenades respecte del total de dones en plantilla és**, tant per a l'any 2007 com per a l'any 2011, **del 7%, mentre que el percentatge d'homes nomenats respecte del total d'homes en plantilla és del 17%.**
- **Amb tot, podríem destacar, molt especialment, que aquest darrer percentatge suposa una millora en haver-se produït una disminució de 4 punts en relació al percentatge que s'observava el 2007** (21% d'homes amb nomenament, el 2007, i 17% d'homes amb nomenament, el 2011).

## 2015

total dones plaça fixa	dones amb nomenament	%	total homes plaça fixa	homes amb nomenament	%
2.007	156	8%	714	142	20%

Finalment i quant a l'any 2015, es fa factible de notar que el nombre de dones i homes nomenats **continua sense mantenir la proporcionalitat**, i a més **el percentatge de dones nomenades ha augmentat**, respecte del 2011, **en un 1%**, mentre que **el tant per cent d'homes amb nomenament ha crescut en un 3%**.

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

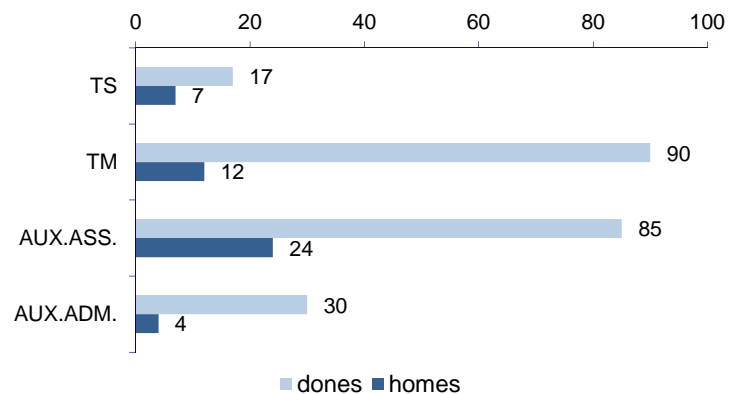
2007

darreres incorporacions plaça fixa	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	24	17	6%	7	3%
Titulats/des mitjans/es	102	90	34%	12	4%
Tècnics auxiliars	---	---	---	---	---
Auxiliars assistencials	109	85	32%	24	9%
Administratius/ves	---	---	---	---	---
Aux. administratius/ves	34	30	11%	4	1%
Telefonistes i operaris	---	---	---	---	---
<b>total</b>	<b>269</b>	<b>222</b>	<b>83%</b>	<b>47</b>	<b>17%</b>

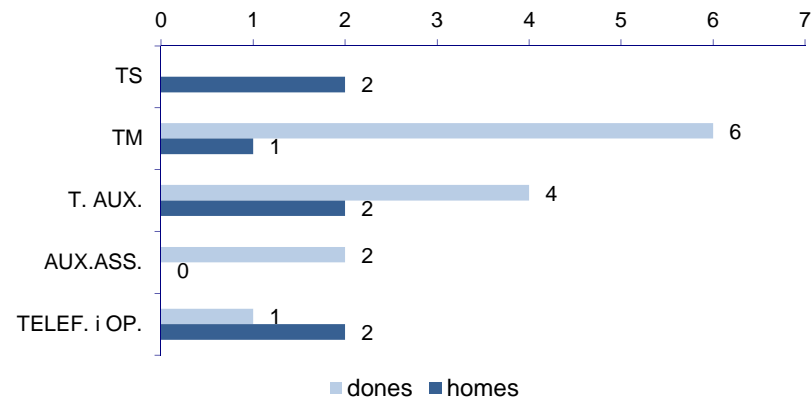
2011

darreres incorporacions plaça fixa	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	2	---	---	2	10%
Titulats/des mitjans/es	7	6	30%	1	5%
Tècnics auxiliars	6	4	20%	2	10%
Auxiliars assistencials	2	2	10%	---	---
Administratius/ves	---	---	---	---	---
Aux. administratius/ves	---	---	---	---	---
Telefonistes i operaris	3	1	5%	2	10%
<b>total</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>65%</b>	<b>7</b>	<b>35%</b>

Darreres incorporacions a plaça fixa



Darreres incorporacions a plaça fixa

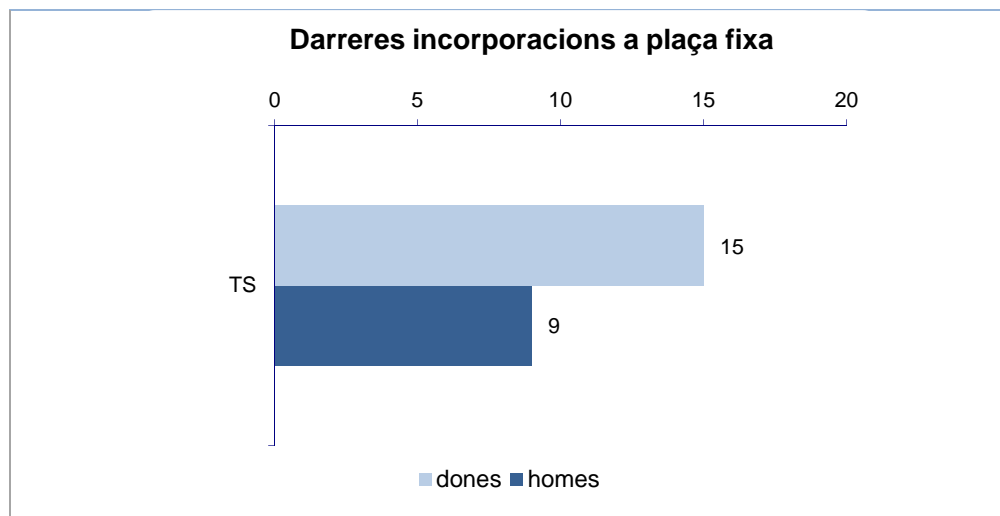


- Pel que fa a les darreres incorporacions a plaça fixa, es fa evident que, l'any 2011 i com a conseqüència de la conjuntura de restriccions existent, el nombre de places convocades ha estat molt inferior a aquell que s'observa en relació al 2007, si bé es fa possible de copsar que **el tant per cent de places guanyades correspon majoritàriament a les dones (65%), encara que aquest percentatge ha experimentat una disminució respecte del percentatge corresponent l'any 2007 (- 18%).**

## 2015

darreres incorporacions plaça fixa	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	24	15	63%	9	37%
Titulats/des mitjans/es	---	---	---	---	---
Tècnics auxiliars	---	---	---	---	---
Auxiliars assistencials	---	---	---	---	---
Administratius/ves	---	---	---	---	---
Aux. administratius/ves	---	---	---	---	---
Telefonistes i operaris	---	---	---	---	---
<b>total</b>	<b>24</b>	<b>15</b>	<b>63%</b>	<b>9</b>	<b>37%</b>

- L'any 2015, el nombre de places convocades també ha estat molt inferior a aquell que s'observa en relació amb el 2007, si bé es continua podent apreciar que **el tant per cent de places guanyades correspon majoritàriament a les dones (63%)**.
- Malgrat tot, **aquest percentatge ha continuat la tendència a la disminució respecte del percentatge corresponent l'any 2007 (- 2%)**.

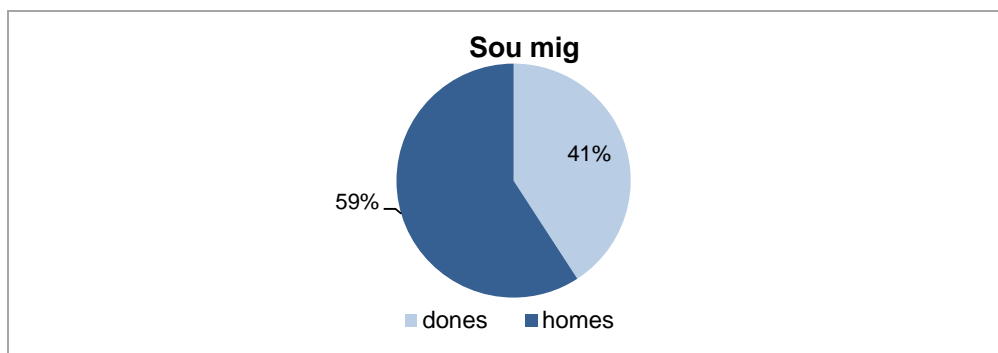




### Sou mig de dones i homes, incloses totes les categories professionals

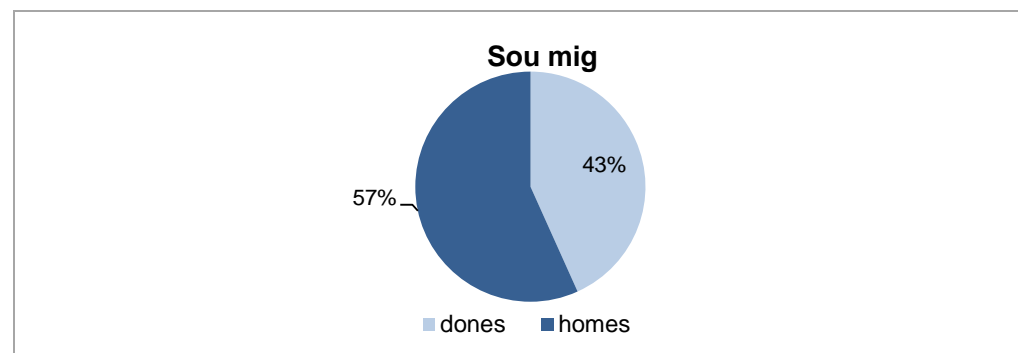
#### 2007

massa salarial dones	nombre total dones <sup>7</sup>	sou mig dones	massa salarial homes	nombre total homes <sup>8</sup>	sou mig homes
72.739.828	4.008	18.149	35.078.790	1.334	26.296



#### 2011

massa salarial dones	nombre total dones	sou mig dones	massa salarial homes	nombre total homes	sou mig homes
90.946.954	3.491	26.052	42.049.228	1.230	34.186



- En relació amb el sous migs que resulten de dividir la massa salarial corresponent a les dones entre el nombre total d'aquestes i la massa salarial corresponents als homes entre el nombre total d'aquests, cal destacar que **el sou mig de les dones ha crescut notablement en els darrers quatre anys, aquest continua resultant inferior al dels homes, encara que en una percentatge menor (-23,79%), al que s'observava el 2007 (-30,98%).**

#### 2015

massa salarial dones	nombre total dones	sou mig dones	massa salarial homes	nombre total homes	sou mig homes
86.878.587	3.571	24.329	40.511.409	1.272	31.849

- Les dades del 2015, revelen una **disminució tant del sou mig de les dones, com del sou mig dels homes.**
- No obstant, **el sou mig de les dones continua sent inferior al sou mig dels homes en un percentatge similar al que s'apreciava en el 2011 (-23,61%).**

<sup>7</sup> Inclou tots els horaris i tipus de contracte.

<sup>8</sup> Inclou tots els horaris i tipus de contracte.

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

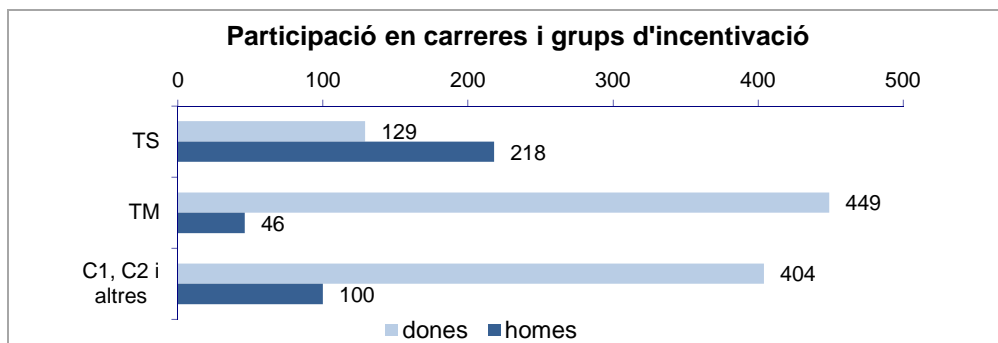
2007

carreres i grups d'incentivació	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	347	129	10%	218	16%
Titulats/des mitjans/es	495	449	33%	46	3%
Grups C1, C2 i altres	504	404	30%	100	8%
<b>total</b>	<b>1.346</b>	<b>982</b>	<b>73%</b>	<b>364</b>	<b>27%</b>

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 C1, C2, altres	dones en incentivació	%	total homes C1, C2, altres	homes en incentivació	%
682	404	59%	197	100	51%



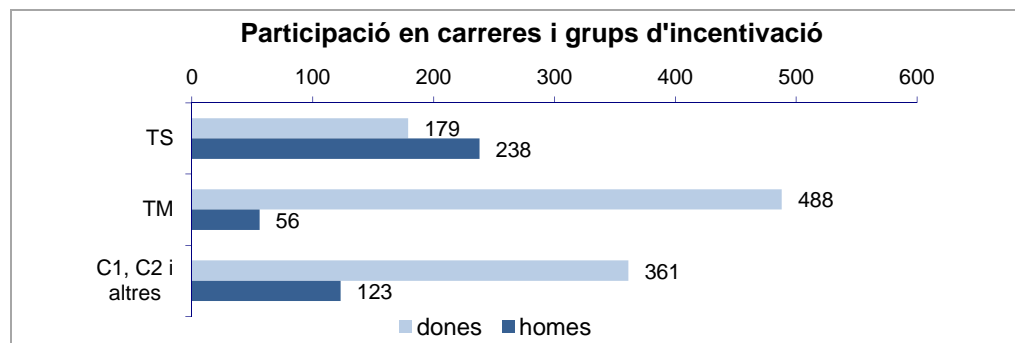
2011

carreres i grups d'incentivació	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	417	179	12%	238	16%
Titulats/des mitjans/es	544	488	34%	56	4%
Grups C1, C2 i altres	484	361	25%	123	9%
<b>total</b>	<b>1.445</b>	<b>1.028</b>	<b>71%</b>	<b>417</b>	<b>29%</b>

total dones TS	dones en carrera TS	%	total homes TS	homes en carrera TS	%
298	179	60%	321	238	74%

total dones TM	dones en carrera TM	%	total homes TM	homes en carrera TM	%
861	488	57%	127	56	44%

total dones C1, C2, altres	dones en incentivació	%	total homes C1, C2, altres	homes en incentivació	%
880	361	41%	265	123	46%



- Quant a carreres i incentivació, s'observa **una petita disminució** (d'un 2% al 2011) **de la participació global de les dones en el total general**.
- Malgrat tot i si comparem els percentatges de participació de dones respecte del total de dones en cada categoria professional, podem copsar que la participació d'aquestes s'ha reduït, per a l'any 2011, en relació amb la carrera professional de tècnics/ques mitjans i quant als grups d'incentivació, mentre que, molt significativament, **s'ha augmentat la participació de les dones** (i no així la dels homes) **en la carrera professional de tècnics/ques superiors**. **Aquest augment de participació ha suposat una disminució de les diferències entre els respectius percentatges dones-homes de 8 punts**.

## 2015

carreres i grups d'incentivació	total	dones	%	homes	%
Titulats/des superiors	449	218	13%	231	13%
Titulats/des mitjans/es	688	616	36%	72	4%
Grups C1, C2 i altres	586	474	28%	112	7%
<b>total</b>	<b>1.723</b>	<b>1308</b>	<b>76%</b>	<b>415</b>	<b>24%</b>

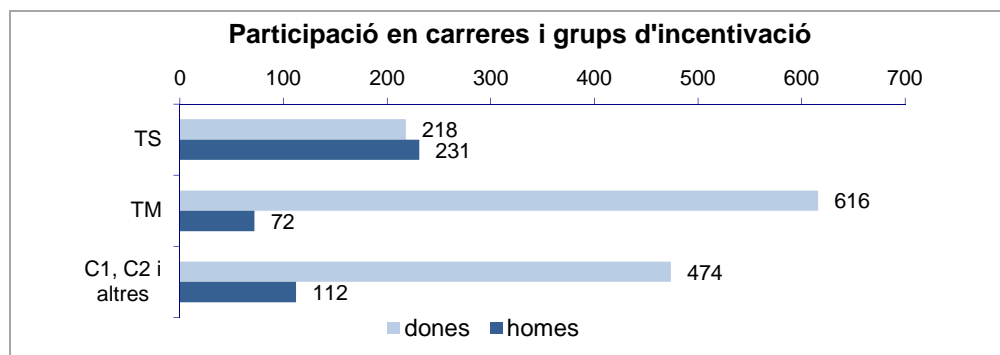
total dones TS	dones en carrera TS	%	total homes TS	homes en carrera TS	%
297	218	73%	281	231	82%

total dones TM	dones en carrera TM	%	total homes TM	homes en carrera TM	%
788	616	78%	121	72	60%

total dones C1, C2, altres	dones en incentivació	%	total homes C1, C2, altres	homes en incentivació	%
763	474	62%	223	112	50%

Una vegada arribat l'any 2015, podem observar les següents evolucions:

- Pel que fa al total general i respecte del 2011, **s'ha produït un creixement de la participació global de les dones en un 5%**, mentre que la participació dels homes s'ha reduït en la mateixa proporció.
- Igualment i si considerem els percentatges de participació de dones i homes en carreres i incentivació respecte del total de dones i homes en cada categoria professional, podem copsar que ha tingut lloc un increment generalitzat de la participació tant de les dones, com dels homes. A més i en tots els casos, **és superior l'augment que han experimentat els percentatges de participació referents a les dones (TS +13%; TM +21%; C1,C2 i altres +21%)**.
- No obstant cal considerar que aquests increments tenen molt a veure amb la nova incorporació a carreres i incentivació del personal que treballa al Centre Dr. Emili Mira, de manera que part d'aquests tants per cent correspon a treballadors i treballadores d'aquest centre.
- En concret i quant a les dones, els percentatges corresponents al CAEM serien: TS 3%; TM 6%; C1, C2 i altres 9%.



## Participació per sexe i nivells en carrera professional i grups d'incentivació

### 2007

tècnics/ques superiors <sup>9</sup>	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/ques mitjans/es <sup>10</sup>	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%

Grups C1, C2 i altres <sup>11</sup>	total	dones	%	homes	%
Nivell 1	115	94	82%	21	18%
Nivell 2	164	139	85%	25	15%
Nivell 3	133	112	84%	21	16%

### 2011

tècnics/ques superiors	total	dones	%	homes	%
Nivell A2	149	87	58%	62	42%
Nivell C1	115	55	48%	60	52%
Nivell C2	79	22	28%	57	72%
Nivell C3	74	15	20%	59	80%

tècnics/ques mitjans/es	total	dones	%	homes	%
Nivell 1	131	111	85%	20	15%
Nivell 2	143	131	92%	12	8%
Nivell 3	141	130	92%	11	8%
Nivell 4	129	116	90%	13	10%

Grups C1, C2 i altres	total	dones	%	homes	%
Nivell 1	186	141	76%	45	24%
Nivell 2	143	113	79%	30	21%
Nivell 3	155	107	69%	48	31%

En relació amb la participació per nivells fins a l'any 2011, podem advertir el següent:

- Primerament, es fa possible de copsar **un augment** prou significatiu dels percentatges de participació de les dones en tots els nivells de la **carrera professional de tècnics/ques superiors** i **una disminució** dels percentatges de participació dels homes en la mateixa carrera.
- En segon lloc i pel que fa a la carrera professional de tècniques/es mitjans/es, es poden observar diferències segons els nivells, de manera que **els percentatges de participació de les dones han disminuït en relació amb els nivells 1 i 3, s'han mantingut quant al nivell 2 i han augmentat quant al nivell 4**, mentre que **els dels homes han disminuït en relació amb el nivell 4, s'han mantingut quant al nivell 2 i han augmentat quant al nivell 1 i 3**.
- Finalment, s'adverteix una **notable disminució** general dels percentatges de participació de les dones en els grups d'incentivació **en tots els nivells**, i un **augment considerable** dels percentatges de participació dels homes, també en tots els nivells.

<sup>9</sup> No s'inclouen avaluats sense nivell retribuït (A1).

<sup>10</sup> No s'inclouen avaluats sense nivell, escoles, ni nivell d'incentivació.

<sup>11</sup> No s'inclouen avaluats sense nivell, escoles, ni nivell d'incentivació.

## 2015

tècnics/ques superiors <sup>12</sup>	total	dones	%	homes	%
Nivell A2	175	108	62%	67	38%
Nivell C1	114	66	58%	48	42%
Nivell C2	71	25	35%	46	65%
Nivell C3	89	19	21%	70	79%

tècnics/ques mitjans/es <sup>13</sup>	total	dones	%	homes	%
Nivell 1	274	243	89%	31	11%
Nivell 2	138	124	90%	14	10%
Nivell 3	125	111	89%	14	11%
Nivell 4	151	138	91%	13	9%

Grups C1, C2 i altres <sup>14</sup>	total	dones	%	homes	%
Nivell 1	316	245	78%	71	22%
Nivell 2	132	110	83%	22	17%
Nivell 3	138	119	86%	19	14%

- L'any 2015 es manté la tendència, ja notada quant al 2011, **d'augment de participació de les dones en tots els nivells de carrera professional de tècnics/ques superiors.**
- D'altra banda i pel que fa a la carrera professional de tècnics/es mitjans/es, es poden observar diferències segons els nivells, de manera que **els percentatges de participació de les dones s'han incrementat en relació amb els nivells 1 i 4, i s'han reduït quant als nivells 2 i 3, mentre que els dels homes han augmentat en relació amb els nivells 2 i 3, i han disminuït quant als nivells 1 i 4.**
- Finalment, s'adverteix un **notable creixement** general dels **percentatges de participació de les dones** en els grups d'incentivació **en tots els nivells**, i una **disminució considerable** dels **percentatges de participació dels homes**, també **en tots els nivells.**

Resta palès, per tant, que si bé s'ha millorat en alguns dels aspectes que s'havien destacat com a qüestions a millorar (la participació de les dones en la carrera professional de tècnics/ques superiors i en la incentivació), s'ha produït un empitjorament inesperat de la situació quant a altres factors, com ara la participació de les dones en determinats nivells de la carrera professional de tècnics/ques mitjans/es.

**Així doncs i malgrat que aquest empitjorament pot haver estat generat per causes que resten fora del context d'actuació del Pla d'Igualtat del PSMAR, com ara l'arribada a l'edat de jubilació de les treballadores implicades, no podem deixar de tenir-lo present en les actuacions futures, relatives al desenvolupament professional del personal de la nostra organització.**

<sup>12</sup> No s'inclouen avaluats sense nivell retribuït (A1).

<sup>13</sup> No s'inclouen avaluats sense nivell, escoles, ni nivell d'incentivació.

<sup>14</sup> No s'inclouen avaluats sense nivell, escoles, ni nivell d'incentivació.

## Participació per sexe en els òrgans de govern

2007

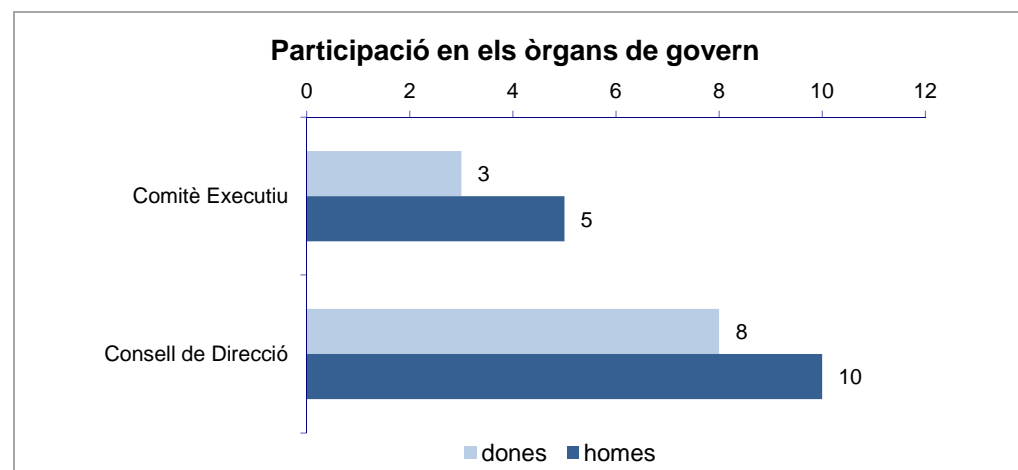
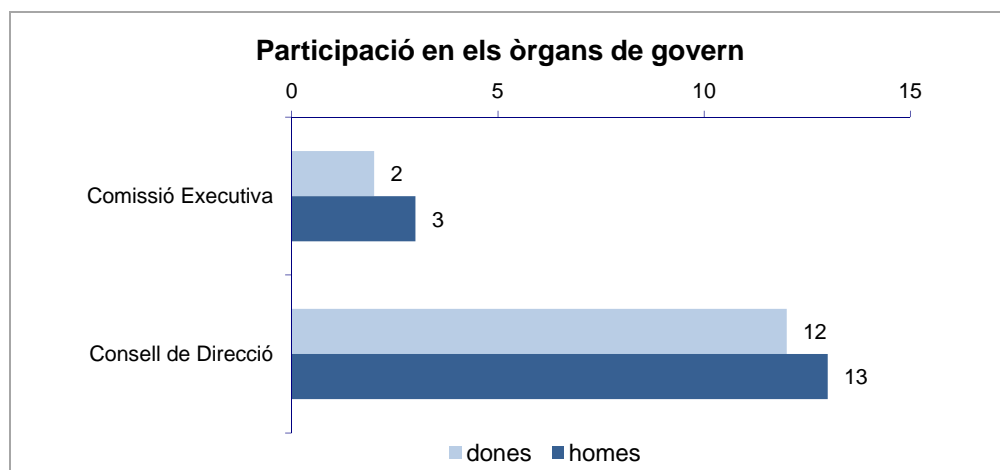
òrgans de govern	total	dones	%	homes	%
Comissió Executiva	5	2	40%	3	60%
Consell de Direcció	25	12	48%	13	52%
<b>total</b>	<b>30</b>	<b>14</b>	<b>47%</b>	<b>16</b>	<b>53%</b>

total dones plaça fixa	dones en o. govern	%	total homes plaça fixa	homes en o. govern	%
1.743	14	1%	647	16	2%

2011

òrgans de govern	total	dones	%	homes	%
Comitè Executiu	8	3	38%	5	63%
Consell de Direcció	18	8	44%	10	56%
<b>total</b>	<b>26</b>	<b>11</b>	<b>42%</b>	<b>15</b>	<b>58%</b>

total dones plaça fixa	dones en o. govern	%	total homes plaça fixa	homes en o. govern	%
2.193	11	1%	887	15	1%



- En aquest cas i tenint en compte que s'han produït canvis en la tipologia, percentatges de participació (Generalitat i Ajuntament) i nombre de membres que conformen els òrgans de govern de la institució, es fa més difícil d'efectuar una anàlisi comparativa detallada de l'any 2011 respecte de l'any 2007. Així doncs, sembla oportú de realitzar l'esmentada comparació tot considerant el tant per cent de dones en els òrgans de govern respecte del total de dones amb plaça fixa, **tant per cent que s'ha mantingut igual (1%) el 2007 i el 2011.**
- Diferentment, el tant per cent d'homes en els òrgans de govern respecte del total d'homes amb plaça fixa **ha disminuït en un punt, de manera que, l'any 2011, és igual el percentatge de participació en els òrgans de govern de dones i homes (homes: 1% i dones: 1%),** respecte del total de dones i homes en plantilla.

## 2015

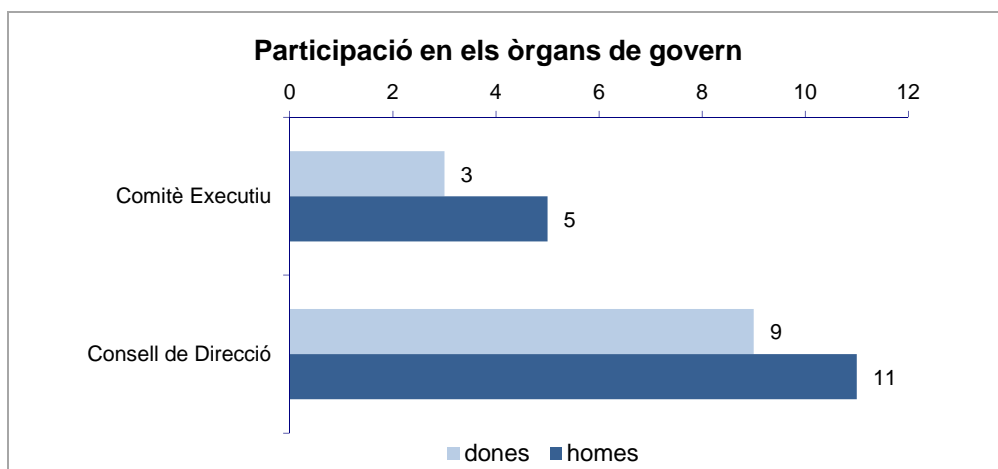
òrgans de govern	total	dones	%	homes	%
Comitè Executiu	8	3	38%	5	63%
Consell de Direcció	20	9	45%	11	55%
<b>total</b>	<b>28</b>	<b>12</b>	<b>43%</b>	<b>16</b>	<b>57%</b>

total dones plaça fixa	dones en o. govern	%	total homes plaça fixa	homes en o. govern	%
2.007	12	1%	714	16	2%

Tot observant les dades de l'any 2015 podem apreciar, respecte del 2011, que:

- S'ha **mantingut igual** la distribució dones/homes del Comitè Executiu.
- Ha augmentat en una dona i en un home la composició del Consell de Direcció, fet que suposa, no obstant, **un increment del nombre de dones en punt (42-43%) i una reducció del nombre d'homes en el mateix percentatge (58-57%)**.
- D'altra banda i considerant el tant per cent de dones en els òrgans de govern respecte del total de dones amb plaça fixa, el tant per cent **s'ha mantingut igual (1%) que el 2007 i el 2011**.
- Diferentment, el tant per cent d'homes en els òrgans de govern respecte del total d'homes amb plaça fixa **ha crescut en un punt el 2015 i, lògicament, torna a ser superior al percentatge corresponent de dones (homes: 2% i dones: 1%)**.

**Així doncs, la participació de les dones en els òrgans de govern del PSMAR continuaria sent un dels aspectes a millorar dins del marc del Pla d'Igualtat.**

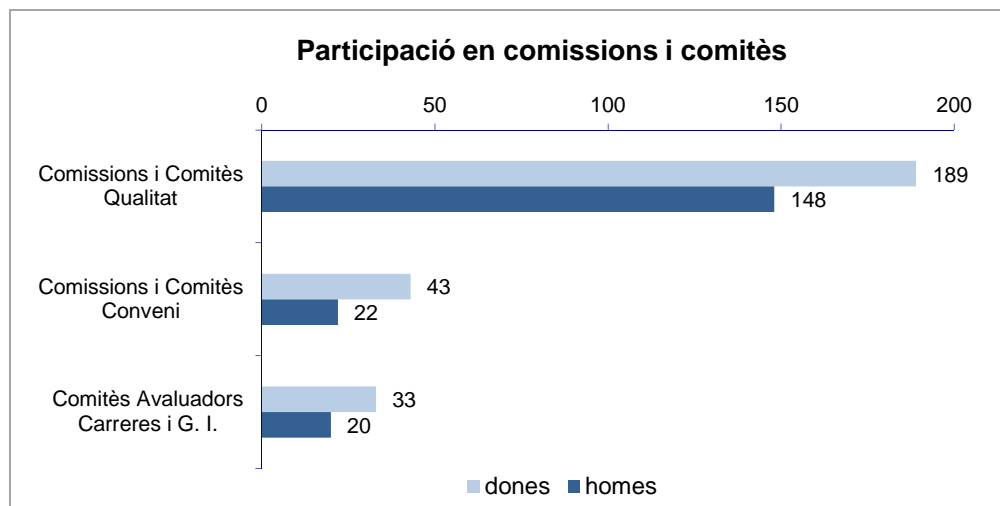


## Participació per sexe en comissions i comitès

### 2007

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

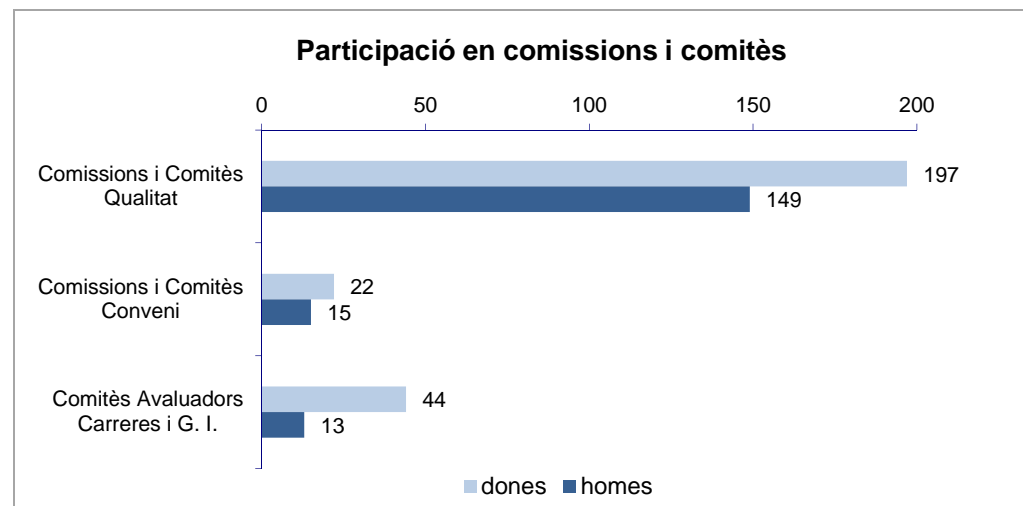
total dones plaça fixa	dones en comissions	%	total homes plaça fixa	homes en comissions	%
1.743	265	15%	647	190	29%



### 2011

comissions i comitès	total	dones	%	homes	%
Comissions i Comitès Qualitat	346	197	57%	149	43%
Comissions i Comitès Conveni	37	22	59%	15	41%
Ctès. Avaluadors Carreres i Incentivació	57	44	77%	13	23%
<b>total</b>	<b>440</b>	<b>263</b>	<b>60%</b>	<b>177</b>	<b>40%</b>

total dones plaça fixa	dones en comissions	%	total homes plaça fixa	homes en comissions	%
2.193	263	12%	887	117	13%



- Finalment i en relació amb la participació en comissions i comitès, s'adverteix un **augment d'un 2% del percentatge general de participació de les dones** (58% el 2007 i 60% el 2011), si bé també s'observa **una disminució del 3%** del percentatge de participació de les dones en comitès i comissions, respecte del total de dones en plantilla (15% el 2007 i 12% el 2011).
- Malgrat tot, caldria considerar que els **percentatges relatius als homes han experimentat una disminució en tots els casos**, tant pel que fa als percentatges globals (- 2%), com en relació amb el percentatge d'homes en comissions i comitès respecte del total d'homes en plantilla (- 16%), fet que ha anivellat molt notablement les diferències dones-homes existents el 2007.



## 2015

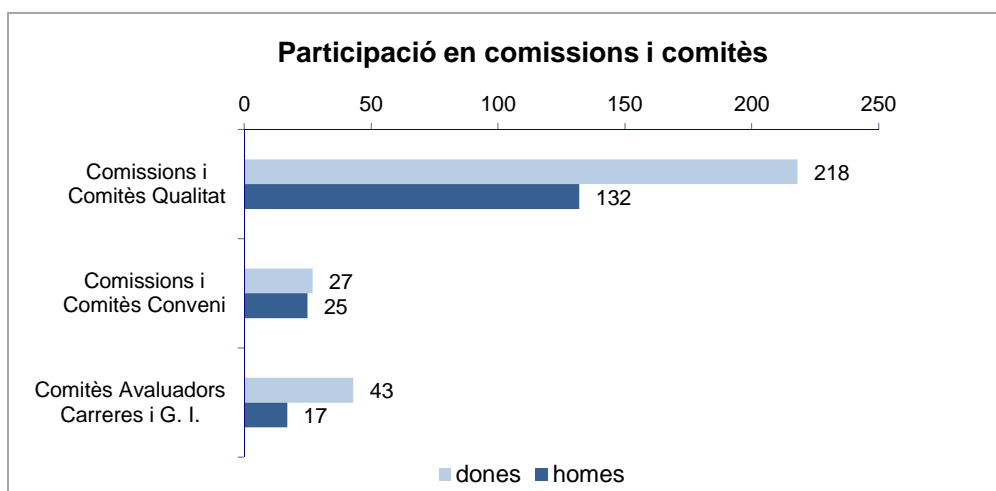
comissions i comitès	total	dones	%	homes	%
Comissions i Comitès Qualitat	350	218	62%	132	38%
Comissions i Comitès Conveni	52	27	52%	25	48%
Ctès. Avaluadors Carreres i Incentivació	60	43	72%	17	28%
<b>total</b>	<b>462</b>	<b>288</b>	<b>62%</b>	<b>174</b>	<b>38%</b>

total dones plaça fixa	dones en comissions	%	total homes plaça fixa	homes en comissions	%
2.007	288	14%	714	174	24%

Davant les dades corresponents a l'any 2015 i respecte del 2011, es fa factible de notar que **el percentatge general de dones en comissions i comitès continua augmentant** (60% el 2011 i 62% el 2015), augment que, en aquesta ocasió, també ve acompanyat d'un **increment del 2%** del percentatge de participació de les dones en comitès i comissions, respecte del total de dones en plantilla (12% el 2011 i 14% el 2015).

Tanmateix i pel que fa als homes, s'observa una **disminució del tant per cent de participació total (-2%)**, però un **molt notable creixement del 11%**, si considerem el percentatge d'homes en comissions i comitès respecte del total d'homes en plantilla. Caldria destacar, a més, que aquest darrer percentatge (24%) **és deu punts superior al tant per cent corresponent pel que fa a les dones** (14%).

**Per tant i tal com succeïa en el cas anterior, la participació de les dones en les comissions i comitès continua sent un dels aspectes que el Pla d'Igualtat del PSMAR ha de tractar de millorar.**



## Síntesi resultats 2015

Així doncs i davant tot l'exposat, podríem concloure que les evolucions més destacables d'entre les experimentades en el període analitzat han estat les següents:

evolució positiva (+)	continuitat de la mateixa situació (=)	aspectes a millorar (-)	observacions
Distribució de plantilla per sexe i tipus de contracte		Contractes de menys de 40 hores, sobre el total de contractes	Podria tractar-se de disminucions voluntàries de la jornada i/o de qüestions relacionades amb la corresponsabilització dels cònjuges.
Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe i categoria professional (general)			
Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe, categoria professional i àrea (TS, residents i tècnics/ques auxiliars)		Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe, categoria professional i àrea (no assistencial TM)	
		Distribució de plantilla amb plaça fixa per sexe, categoria professional i àrea (totes les àrees, personal no qualificat)	
Distribució de plantilla amb plaça fixa per edat, sexe i nomenament (total general)		Distribució de plantilla amb plaça fixa per edat, sexe i nomenament (%dones sobre total de dones en plantilla)	
	Sou mig de dones i homes incloses totes les categories professionals		
	Distribució de plantilla per sexe: darreres incorporacions a plaça fixa		
Participació per sexe en carrera professional i grups d'incentivació (TS, TM, i C1-C2-altres)			Molt probablement gràcies a la incorporació a la carrera i la incentivació del personal del Centre Dr. Emili Mira.
Participació per sexe i nivells en carrera professional i grups d'incentivació (TS i C1-C2-altres)			
Participació per sexe i nivells en carrera professional i grups d'incentivació (TM, nivells 1-4)		Participació per sexe i nivells en carrera professional i grups d'incentivació (TM, nivells 2-3)	Podrien haver-se reduït alguns nivells de participació com a conseqüència de l'arribada de força treballadores a l'edat de jubilació.
Participació per sexe en òrgans de govern (Consell de Direcció)	Participació per sexe en òrgans de govern (Comitè Executiu)	Participació per sexe en òrgans de govern	
Participació per sexe en comissions i comitès			

## 2.- Disseny

Així doncs, una vegada diagnosticada i avaluada la situació actual, caldrà emprendre concretament el disseny de la 2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR, tot tenint present que la seva elaboració ha de considerar, com a fites cabdals, l'establiment de les línies estratègiques a seguir i dels objectius a assolir; 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 diagnòstic i per tal de continuar millorant en els aspectes cabdals que, segons s'ha detectat, així ho requereixen, sembla oportú de seguir endavant amb la 2a edició del pla tot considerant-la com un perllongament de la seva anterior edició. Conseqüentment, els principals objectius a assolir continuarien consistint en:

- Continuar impulsant l'aplicació de les polítiques de gènere.
- Seguir lluitant contra la violència de gènere dins de l'àmbit laboral.
- Fomentar la participació de les dones en les polítiques de l'organització i en 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 de treballadors i treballadores, tot considerant les particularitats de gènere.

Vegem-ne, doncs i en detall, quines serien les principals línies estratègiques a seguir per a cadascun dels objectius a assolir, així com quines són les **accions correctores (AC)**, **accions positives (AP)** i **accions fomentadores (AF)** que es podrien continuar, reiterar i/o adoptar:

## Continuar impulsant l'aplicació de les polítiques de gènere

### Línia estratègica 1

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

Possibles accions relacionades:

- AP- Continuar efectuant diagnòstic periòdics de la institució quant a la igualtat d'oportunitats.
- AC- Seguir modificant i redreçant, si s'escau, els processos, protocols, normatives, maneres de fer, etc. que presentin mancances quant a qüestions d'igualtat.
- AP- Potenciar 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- Continuar difonent les decisions preses i les actuacions que es puguin endegar en relació amb la igualtat d'oportunitats.

### Línia estratègica 2

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

Possibles accions relacionades:

- AC- Continuar amb la sensibilització de tots/es els professionals en matèria d'igualtat, tot construint una cultura corporativa per a l'equitat.
- AP- Incorporar la variable gènere a totes les actuacions i àmbits de la gestió.
- AP- Continuar amb la 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·licitar, als diferents departaments/serveis, un informe sobre la igualtat d'oportunitats, que tracti de recollir la informació que encara no centralitzi la institució.
- AP- Potenciar la consideració de la variable gènere com a indicador de qualitat en tots els àmbits de l'organització.
- AP- Crear i difondre d'un manual divulgatiu de bones pràctiques per a la igualtat.
- AP- Seguir fomentant i utilitzant el llenguatge no sexista.
- AC- Continuar amb les revisions documentals, per tal d'eliminar utilitzacions de llenguatge sexista i/o altres possibles discriminacions indirectes.

## Seguir lluitant contra la violència de gènere

### Línia estratègica 1

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

Possibles accions relacionades:

- AC- Perseverar en la detecció i llistat dels riscos psicosocials que poden afectar el benestar de les dones a través dels instruments de mesura que es consideri d'aplicar (qüestionaris, enquestes, observació...) i dels dispositius *ad hoc* de què ja es disposa (aplicatius/formularis de notificació d'agressió/agitació, risc, etc.).
- AP- Sensibilitzar tots/es els professionals en la política de prevenció de l'assetjament, de les actituds sexistes i del tracte discriminatori.

### 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.**

Possibles accions relacionades:

- 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 i reiterar-ne la difusió dels que ja s'han donat a conèixer (protocol d'assetjament, circuit d'agressions), així com assegurar-ne la seva incorporació a determinats canals de divulgació (pla d'acollida, etc.).
- 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.

## Fomentar la participació de les dones

### Línia estratègica 1

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

Possibles accions relacionades:

- AC- Seguir promovent 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- Continuar diagnosticant 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- Continuar garantint que els procediments de contractació, d'avaluació de currículums, de promoció i de retribució no contenen elements de discriminació indirecta de gènere.
- AF- Seguir revisant 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.**

Possibles accions relacionades:

- AP- Fomentar les possibilitats d'opinió i de participació de les dones, en relació amb la totalitat dels afers de la institució.
- AP- Tendir, tant com sigui possible, a la representació paritària de gènere en les negociacions col·lectives.
- AP- Fomentar la presència i la responsabilització de les dones davant les oportunitats de desenvolupament i millora dins l'organització.
- AF- Potenciar la carrera professional de les dones.
- 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 conferenciants i convidades als actes institucionals (interns i externs).

## Continuar promovent canvis en els usos del temps

### Línia estratègica 1

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

Possibles accions relacionades:

- AF- Refermar, desenvolupar i/o ampliar les mesures encaminades a l'augment de la corresponsabilitat que ja existeixen a l'organització (permisos de paternitat, lactància) i reiterar la seva difusió.
- AP- Elaborar noves polítiques encaminades a facilitar els usos dels temps.
- AP- Mantenir la presència de la institució a la xarxa d'empreses NUST.
- AF- Continuar garantint l'eliminació d'un possible impacte negatiu de la cura de fills i/o familiars en la trajectòria professional, en l'accés als llocs de treball, en l'assignació de tasques, i/o 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.
- 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.**

Possibles accions 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- Continuar revisant els reglaments interns de convocatòries per tal que no continguin elements afavoridors de discriminació indirecta de gènere.
- AP- Continuar desagregant per sexe les dades de les persones aspirants i guanyadores de llocs de treball convocats per l'organització.
- AF- Continuar vetllant, tant com sigui possible, per la igualtat en la composició dels tribunals.
- AP- Tractar de garantir, tant com sigui possible, que les persones que intervenen en els processos de selecció estan formades i sensibilitzades en 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.
- AF- Revisar, no obstant, els reglaments interns de permanència per tal que no continguin elements afavoridors de discriminació indirecta de gènere.

## Fomentar la formació i el desenvolupament professional de les dones

### Línia estratègica 1

**Promoure l'educació corporativa en els valors d'assoliment de la igualtat.**

Possibles accions relacionades:

- AP- Continuar endavant amb el pla de formació per a la sensibilització de gènere adreçat a tots/es els/les professionals.
- AP- Fer una àmplia difusió (interna i externa) de totes les accions formatives que s'emprenguin.

### Línia estratègica 2

**Promoure la reflexió, la docència i la recerca amb perspectiva de gènere.**

Possibles accions relacionades:

- AP- Potenciar la perspectiva de gènere en la docència i la investigació.
- 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.
- AP- Difondre els resultats de les recerques 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.**

Possibles accions relacionades:

- AP- Continuar estudiant les necessitats de formació de les dones i incorporant-les al Pla de Formació.
- AP- Potenciar l'assistència a cursos, congressos, jornades, etc. de les dones.
- AP- Tendir, tant com sigui possible, al fet que la representació del PSMAR en congressos, jornades, etc. reflecteixi la proporcionalitat de gènere dins de l'organització.
- AP- Sensibilitzar els/les caps dels departaments/serveis per tal que proposin l'assistència de les dones a cursos, congressos, jornades...
- AF- Procurar fixar els horaris de les accions formatives tot considerant la conciliació de la vida familiar i laboral.
- AF- Fomentar la participació de les dones en les accions que s'emprenguin per al foment de la igualtat d'oportunitats.
- AF- Potenciar els cursos, congressos, jornades, etc. en matèria d'igualtat amb presència de dones expertes.

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

### Línia estratègica 1

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

Possibles accions 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.**

Possibles accions relacionades:

- AF- Refermar, difondre i continuar aplicant la perspectiva de gènere en la Salut Laboral.
- 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 els espais, tot tenint en compte les característiques de dones i homes.
- AP- 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.**

Possibles accions relacionades:

- AP- Continuar amb la formació en salut, incorporant la perspectiva gènere.
- AP- Fomentar la recerca en salut des de la perspectiva de gènere.
- AP- Organització/assistència a jornades, ponències, taules rodones, etc. per a la reflexió, recerca i formació en salut des de la perspectiva de gènere.
- AP- Fer una àmplia difusió (interna i externa) de les accions formatives i de recerca i fomentar-ne l'assistència.

## 2.2 Priorització i periodització de les accions

La prioritització i periodització de les accions serà establerta pels membres del Grup de treball i per l'Agent per a la igualtat, conforme es vagi procedint a la concreció de les accions a emprendre, si bé cal considerar que les accions s'hauran de dur a terme tenint present el següent:

- **Accions a curt termini:** primers sis mesos des de l'aprovació del pla.
- **Accions a mig termini:** des de passats els primers sis mesos, fins a un any després.
- **Accions a llarg termini:** des de passat un any i mig, fins al final del pla.

Les accions de tipus corrector hauran de ser iniciades o continuades a curt termini, mentre que les accions positives i/o fomentadores podran ser iniciades a mig o llarg termini, segons acordin el Grup de treball i l'Agent per a la igualtat.

### 2.3 Metodologia

Un cop analitzada i descrita la situació de partença i una vegada establerts els objectius generals i específics d'aquesta 2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR, sembla oportú d'abordar pròpiament la seva metodologia d'implementació, tot partint, tant de la creació i/o represa 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.

#### Creació/represa dels mecanismes per a l'aplicació, seguiment i avaluació del pla

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

- **Comissió del Pla d'Igualtat**

Com a mecanisme principalment responsable del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR, es va crear i es manté, 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 IMAS, CCOO, CGT-CATAC, MC, SATSE, UGT) i la Junta de Personal dels Funcionaris de la Generalitat adscrits al PSMAR.

La finalitat fonamental de la Comissió és i serà la de **vetllar i impulsar el compliment efectiu de les polítiques d'igualtat i la d'assegurar la no discriminació del personal del PSMAR** 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 es varen centrar i es continuen centrant al voltant de set vessants principals:

- Impulsar i difondre les polítiques de gènere al PSMAR.
- 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 del PSMAR.

- 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 treballadors/es de la institució, 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 al servei del PSMAR.

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 del PSMAR, a tots els departaments de la institució, siguin o no membres de la Comissió, i a tot el personal de l'organització, amb l'objectiu que la institució conegui els detalls d'aquesta 2a edició del pla.

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

Un cop finalitzada aquesta 2a edició del 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 el 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 en la seva implantació, es va nomenar i s'ha considerat convenient de mantenir 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 del PSMAR forma part de la Comissió mencionada més amunt, a la vegada que participa en la definició de l'estratègia i en la presa de decisions de l'organització, amb l'objectiu d'integrar la perspectiva de gènere en totes i cadascuna de les polítiques i les actuacions del PSMAR.

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**<sup>15</sup>.

En qualsevol cas, però, l'Agent per a la igualtat és 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 podem oblidar que la responsabilitat màxima sobre el Pla d'Igualtat recau en la Direcció del PSMAR.

#### • Grup de treball

A més de la Comissió del Pla d'Igualtat i de la figura de l'Agent mencionats més amunt, s'ha considerat també recomanable de crear i mantenir **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 amb els objectius a assolir que es mencionen en aquest pla. El 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

El Grup de treball es reunirà o contactarà cada tres mesos o quan es consideri necessari, 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 del PSMAR, tots els departaments de la institució, siguin o no membres de la Comissió, i tota la plantilla de la institució.

## 2.4 Assignació de recursos

Lògicament i per al correcte desenvolupament de la 2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes, 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 continuïtat de **la formació i la sensibilització** en matèria d'igualtat de gènere de tots els agents implicats. Aquests recursos es seguiran vehiculant a través del departament de Formació Continuada del PSMAR, departament que hauria de continuar amb l'organització, entre altres, de:

<sup>15</sup> Departament de Treball i Indústria, Generalitat de Catalunya, Ordre TRI/423/2005, de 28/10/2005.



- Cursos d'introducció de la perspectiva de gènere.
- Ponències, trobades... amb presència d'experts/es en polítiques de gènere.

Igualment, tant la Comissió com el Grup de treball, han de disposar 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 mantenir, a la intranet i al lloc web del PSMAR, els apartats específics destinats a aquest fi, apartats que ja compten amb un accés directe amb la pròpia i corresponent imatge gràfica identificadora.

Finalment, tant la Comissió com el Grup de treball, continuaran disposant 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 del PSMAR i amb la mediació del departament de Recursos Humans.

D'altra banda, caldrà també seguir comptant amb els recursos materials necessaris, recursos que, com a mínim, haurien de recaure en:

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

## 2.5 Política de difusió i comunicació

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

- **Promoció de mesures d'igualtat efectiva en el Conveni Col·lectiu**

Segons estableix Art. 15.4.f) de la Llei 17/2015, "Els plans d'igualtat de dones i homes del sector públic han de complir el requisits següents: f) Formar part com annex del conveni col·lectiu o pacte de condicions de l'Administració Pública corresponent o dels òrgans autònoms, empreses públiques, consorcis, fundacions i altres entitats amb personalitat jurídica pròpia en que sigui majoritària la representació directa de la Generalitat o de les administracions locals."

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

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

- 2a edició del Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR (accés al document complet).
- Comissió del Pla d'Igualtat (presentació dels membres, de les funcions i facultats, així com resum del seguiment i l'avaluació de les actuacions endegades).
- Grup de treball (presentació dels grups i dels seus membres, de les seves funcions i facultats, així com resum del seguiment i l'avaluació de les actuacions).
- 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 que, en matèria de gènere, es duiguin a terme dins i fora del PSMAR.
- L'accés a materials i enllaços sobre gènere i societat.
- L'accés a recursos informatius sobre utilització del llenguatge no sexista.

Es tractaria, en definitiva, de continuar amb els espais web i intranet específics, com a punt d'encontre per al coneixement i el debat sobre qüestions de gènere.

- **Altres accions**

Altres accions a emprendre quant a la política de comunicació serien:

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

Aquestes commemoracions podrien tenir manifestació als centres i adoptar diverses iniciatives (sessions, exposicions...).

### 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 Dones i Homes del PSMAR, 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 **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 (2016-2020).

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.

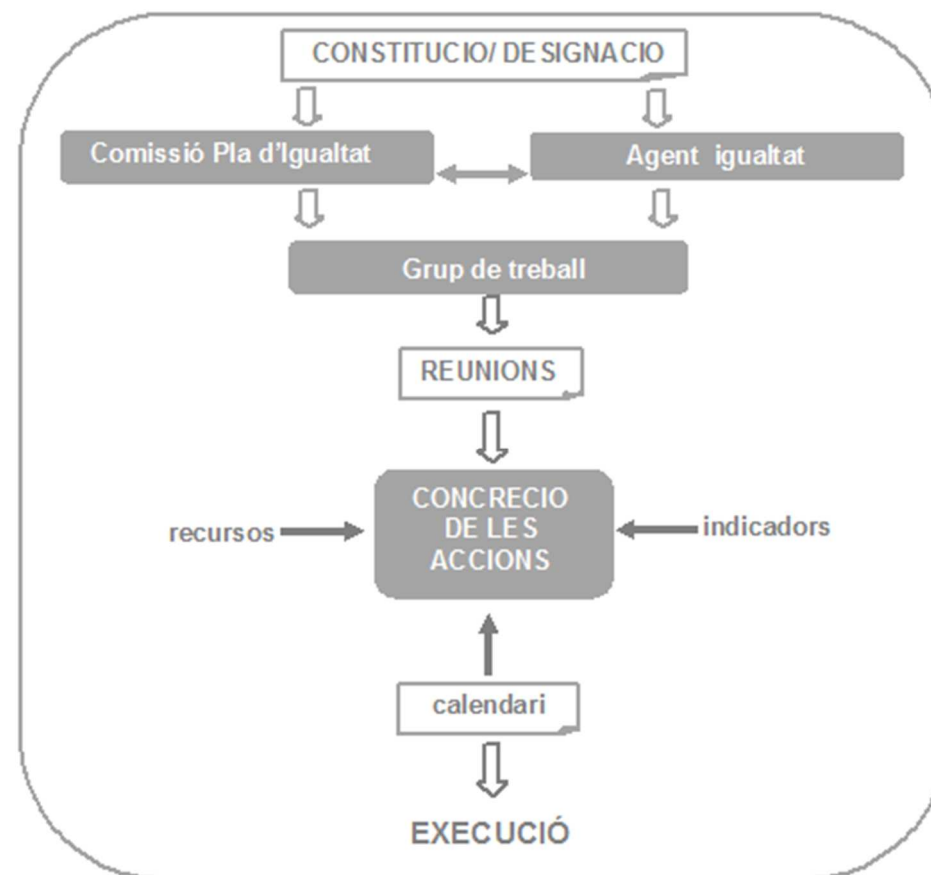


Fig. 3. Procés d'implantació del pla: concreció i execució de les accions fixades

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**. 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:	
Impacte en la igualtat:	Facilitat d'implantació:	
alt	alta	
mitjà	mitjana	
baix	baixa	
Factors crítics d'èxit:		
Recursos imprescindibles:		
Àmbit temporal:	Data d'inici:	Data de finalització:
curt termini		
mig termini		
llarg termini		
Indicadors de mesura:		

Fig. 4. Fitxa de treball per a les accions fixades

Després que hagin estat concretades i delimitades les accions i a mesura que es vagin emplenant les corresponent fitxes de treball, aquestes s'aniran incorporant a la 2a edició del Pla d'Igualtat del PSMAR.

### 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 tres mesos o bé quan es consideri necessari per les persones membres del Grup).
- **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 amb les actuacions endegades, de manera que es faci factible d'assegurar, en tot moment, el manteniment de l'adequació i l'optimitat del pla.

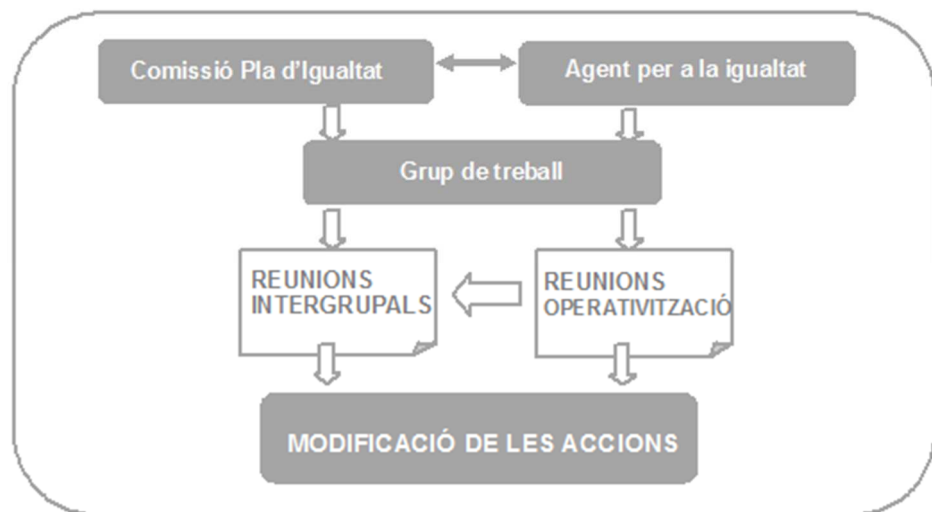


Fig. 5. Procés d'implantació del pla: seguiment de les accions

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, conseqüentment, 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 agents implicats, 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:

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

Fig. 6. 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 del PSMAR.

## 4.- Avaluació

Després d'haver finalitzat el procés inicial d'implantació de la 2a edició del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR, caldrà, conseqüentment, 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 (2016-2020), tindrà lloc l'avaluació dels resultats obtinguts, l'anàlisi del procés d'execució en sí mateix i la recopilació dels problemes detectats.

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

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 la institució	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 dels 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 destinatàries.

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



#### 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 2020, una tercera edició del Pla d'igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes del PSMAR que continuï les accions a partir del punt on hagi arribat la implantació de l'edició del pla que actualment ens ocupa.

LA COMISSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT  
Desembre 2016