

MESURES IMPLANTADES AL PLA D' IGUALTAT DE L' IMSP DURANT 2010-2011

1.- Gestió organitzativa igualitària (9 mesures)

- 1.- Article a la web sobre l'estat actual del pla d' igualtat.
- 2.- Dissenyar l' acció informativa de “presentació del pla d'igualtat”. Power Point i eina d' avaluació.
- 3.- Implantar l' acció informativa de “presentació del pla d' igualtat” a cada centre i escola.
- 4.- Avaluar l' acció informativa de “presentació del pla d' igualtat” de cada centre i escola.
- 5.- Valoració de l' accions informatives de “presentació del pla d' igualtat “ a centres i escoles per part de l' agent d' igualtat.
- 6.- Obrir un link per a penjar la documentació que es generi del Pla d' igualtat.
- 7.- Penjar al link el contingut de l' acció informativa impartida a centres i escoles.
- 8.- Informar a la web sobre les valoracions de “presentació del pla d' igualtat “ a centres i escoles per part de l' agent d' igualtat.
- 9.- Redissenyar el Qüestionari de Competències Professionals i Conciliació “QCPiC 2010” (antic Registre Personal Individual passat a membres de la Comissió d' Igualtat).

2.- Participació i implicació del personal (1 mesura)

- 1.- Ampliar les adreces electròniques per a totes les persones amb la finalitat d' una millora en la comunicació de l' institut.

3.- Ús no discriminatori en el llenguatge i la comunicació corporativa (6 mesures)

- 1.- Dissenyar la “Guia per evitar l' ús del llenguatge androcèntric i sexista”.
- 2.- Dissenyar un díptic, resumint la guia per evitar l' ús del llenguatge androcèntric i sexista. “Marca la diferència en el teu llenguatge” .
- 3.- Dissenyar un “Glossari de termes per la igualtat”.
- 4.- Penjar al link la “Guia per evitar l' ús del llenguatge androcèntric i sexista”.
- 5.- Penjar al link un díptic, resumint la guia per evitar l' ús del llenguatge androcèntric i sexista. “Marca la diferència en el teu llenguatge” .
- 6.- Penjar al link el “Glossari de termes per la igualtat”.

4.- Participació igualitària en els llocs de treball (14 mesures)

- 1.- Dissenyar una acció formativa en perspectiva de gènere per a la Comissió d' igualtat.
- 2.- Dissenyar una acció formativa en perspectiva de gènere per a les persones que ostenten càrrecs de direcció.
- 3.- Dissenyar accions formatives en perspectiva de gènere per a totes les persones de l' imsp.
- 4.- Implantar les accions formatives en perspectiva de gènere dissenyades per la Comissió d' Igualtat.
- 5.- Implantar les accions formatives en perspectiva de gènere dissenyades per les persones que ostenten càrrecs de direcció.
- 6.- Implantar les accions formatives en perspectiva de gènere dissenyades per totes les persones de l' imps.
- 7.- Avaluar les accions formatives en perspectiva de gènere per les persones de la Comissió d' Igualtat.
- 8.- Avaluar les accions formatives en perspectiva de gènere de les persones que ostenten càrrecs de direcció.
- 9.- Avaluar les accions formatives en perspectiva de gènere a totes les persones treballadores de l' imsp.
- 10.- Valoració de l' agent d' igualtat de les accions formatives en perspectiva de gènere de totes les persones treballadores de centres i escoles.
- 11.- Informar a la web sobre l' estat del pla d' igualtat.
- 12.- Incloure al link del pla d' igualtat el contingut de la sessió formativa en perspectiva de gènere a totes les persones treballadores de centres i escoles.
- 13.- Dissenyar el document “Les Nostres Primeres Accions per la Igualtat”.
- 14.- Incloure al link el document “Les Nostres Primeres Accions per la Igualtat”.

5.- Presència de dones en càrrecs de responsabilitat (2 mesures)

- 1.- Preveure les possibles jubilacions o jubilacions anticipades en càrrecs de responsabilitat d' homes i dones per aplicar en la promoció i/o selecció la “discriminació positiva”.
- 2.- Atenent a les conclusions extretes a la diagnosi, i per atendre amb criteris d' igualtat (evitant sobrerrepresentació o subrepresentació) de dones i homes en tots els llocs de treball, iniciar criteris d' igualtat en els processos de selecció.

6.- Conciliació de la vida personal i laboral (2 mesures)

- 1.- Recopilar informació sobre mesures de conciliació en d' altres empreses.
- 2.- Dissenyar “La Guia de Bones Pràctiques en d' altres empreses”.

7.- Prevenció de salut i riscos laborals (7 mesures)

- 1.- Dissenyar un Protocol de prevenció de l' assetjament.
- 2.- Presentar el “Protocol d' assetjament” a la comissió d' igualtat, i a les persones referents d' accions properes i a les persones dels comitès.
- 3.- Redissenyar el “Manual d' acollida de prevenció de salut i riscos laborals” existent a l' imsp assegurant-nos que estiguin tots els perfils professionals, el risc i l' actuació preventiva, iniciant la perspectiva de gènere.
- 4.- Dissenyar el “Manual d' acollida de prevenció de salut i riscos laborals genèric” que reculli en de cada centre i escola, iniciant la perspectiva de gènere.
- 5.- Presentar a cada centre i escola el “Manual d' acollida de prevenció de salut i riscos laborals de centre/escola”. Aprofitant les sessions formatives de prevenció de riscos per la salut.
- 6.- Penjar al link del pla el “Manual d' acollida de prevenció de salut i riscos laborals genèric”, i les actualitzacions que es treballin sobre la perspectiva de gènere.
- 7.- Fer propostes d' implantació del Protocol d' assetjament.

8.- Igualtat retributiva (no hi ha mesures)

NO HI HA MESURES. En la diagnosi, no s' han detectat diferències salarials entre homes i dones amb el mateix perfil professional.

9.- Condicions de treball igualitàries (no hi ha mesures)

NO HI HA MESURES. La manca de temps fa impossible fer efectives les mesures plantejades.

10.- Mobilitat (1 mesura)

- 1.- Recollir a través del Qüestionari de Competències Professionals i Conciliació 2010 la informació sobre la com accedeixen al lloc de treball les persones treballadores de l' imsp.

Darrera mesura del Pla d' Igualtat amb l' Agent d' Igualtat 2010/2011 (4 mesures)

Dissenyar un document únic del Pla d' Igualtat.

Dissenyar un power point de presentació del Pla d' igualtat pel Consell d' Administració de l' IMSP del mes de gener de 2011.

Presentar el power point dins l' espai de la reunió del gener del Consell d' Administració de l' IMSP el Pla d' Igualtat d' oportunitats i conciliació de l' IMSP

Fases, objectius, mesures

Aprovar aquestes mesures del Pla d' Igualtat d' Oportunitats i Conciliació de l' IMSP pel Consell d' Administració.