


DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
Avaluació intermèdia III Pla d'igualtat del CCSPT	FPT-MEM-001	18/12/2023		Pàg. 1 de 34
Propera revisió: desembre 2025				

AVALUACIÓ INTERMÈDIA DEL II PLA D'IGUALTAT DE L'I3PT (VIGÈNCIA 2022-2025)

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
Comissió d'igualtat	Cristina Melero Direcció de Gestió de Recursos Humans	Patronat
18/12/2023	08/01/2024	29/04/2024

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ	3
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA.....	3
3. FITXES DE SEGUIMENT.....	4
3.1 Accés a l'organització.....	4
3.2 Auditoria Salarial	8
3.3 Comunicació no sexista	9
3.4 Condicions laborals	10
3.5 Contractació pública	11
3.6 Cultura organitzativa	12
3.7 Formació interna i/o continua	18
3.8 Prevenció de l'assetjament sexual/LGTBI.....	24
3.9 Promoció i/o desenvolupament professional	26
3.10 Salut Laboral	28
3.11 Temps de treball i coresponsabilitat	31
3.12 Comissió d'Igualtat.....	32

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Avaluació intermèdia III Pla d'igualtat del CCSPT	FPT-MEM-001	18/12/2023		Pàg. 3 de 34
	Propera revisió: desembre 2025				

1. INTRODUCCIÓ

El II Pla d'igualtat de l'Institut d'Investigació i Innovació I3PT recull, a l'apartat 7, l'avaluació de la seva implantació, de la qual se'n farà un total de dues avaluacions durant la vigència del Pla.

La Comissió d'Igualtat, és l'òrgan encarregat de fer l'avaluació de la implementació del Pla d'igualtat, aquesta s'ha reunit trimestralment, per treballar el contingut de les accions que té encomanades, així com, l'avaluació de la correcta execució de la resta d'accions desenvolupades per altres àmbits, fent revisió dels objectius fixats a priori.

2. OBJECTIUS I METODOLOGIA

Aquest document respon a la primera avaluació intermèdia del Pla d'igualtat, prevista per l'últim trimestre del 2023, i s'adequa al contingut de l'article 9 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*.

S'ha treballat una fitxa de seguiment, per cada una de les accions, que tenien data d'implementació pels anys 2022-2023. El model de fitxa de seguiment, venia recollit i aprovat al mateix Pla d'igualtat, i han estat les persones responsables de l'execució de les accions, les encarregades de fer el seu contingut.

Totes aquelles accions que no s'han pogut assumir durant la vigència d'aquest període, s'han adaptat per la seva execució, durant els exercicis 2024-2025, abans de la finalització de la vigència del Pla d'igualtat.

També s'ha recollit un espai de millores i suggeriments, per tenir en compte, per futures avaluacions o accions futures.

3. FITXES DE SEGUIMENT

3.1 Accés a l'organització

Títol de l'acció: Memòria anual dels processos de selecció								
Número Acció: 5.1.1		Àmbit: Accés a l'organització						
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics			Específics			
		Garantir l'accés en igualtat d'oportunitats tant de dones com d'homes a la institució.				Evitar discriminacions en l'accés a l'empresa per raó de gènere, orientació sexual, ètnia, religió, discapacitat o per qualsevol altra condició o circumstància personal o social.		
	Responsable de l'acció	Àmbit de Selecció						
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Sistematitzar l'elaboració d'una memòria anual, desagregant la informació per sexe, de les dades relatives als processos de selecció. Publicació de la memòria a la intranet corporativa. Analitzar les diferències, si es constaten, en funció del sexe de les persones que es presenten i les persones finalment seleccionades. 						
	Termini Implementació	1r semestre 2022, per la memòria del 2021 (anys següents)						
	Indicador de seguiment	Elaboració de la memòria dels anys 2021-2024. (Si)						
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Contingut	<p>S'ha creat la memòria anual, registrant de cada convocatòria la informació de sexe de les persones candidates, així com el sexe de les persones finalistes.</p> <p>No s'ha publicat la memòria de 2022 en la Intranet, de moment.</p> <p>No s'ha analitzat si es constaten diferències de sexe entre les persones que es presenten i les que finalment se seleccionen.</p>						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
					X			
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Cal fer la publicació a la Intranet de la memòria de 2022 i l'anàlisi referent a les possibles diferències de sexe entre les persones candidates i les seleccionades.							
Nou termini implementació	1r trimestre del 2024							

Títol de l'acció: Incorporar continguts relatius a la igualtat en tots els processos de selecció

Número Acció: 5.1.2

Àmbit: Accés a l'organització

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics
		Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	
	Responsable de l'acció	Àmbit de Selecció	
	Contingut	Incorporar temaris i preguntes concretes, en cas que es requereixin, en les proves de coneixements generals relacionats amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.	
	Termini Implementació	Gener 2023	
	Indicador de seguiment	Nombre de processos en els quals s'ha incorporat els coneixements especificats: 1 procés	

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ


AVALUACIÓ	Contingut	En els temaris de processos d'oferta pública s'ha inclòs la part referent a la temàtica d'igualtat i les proves incorporaven preguntes al respecte.						
		Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
						X		

Títol de l'acció: Representació paritària i formació en matèria d'igualtat dels i les membres que formen part dels tribunals avaluadors dels processos de selecció

Número Acció: 5.1.3.a i 5.1.3.b		Àmbit: Accés a l'organització						
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics			Específics			
		Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.			Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal. Complir amb els requisits legals establerts en l'art. 16 de la Llei 17/2015.			
	Responsable de l'acció	Àmbit de Selecció						
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> (5.1.3.a) Constitució dels tribunals avaluadors dels processos de selecció amb membres que tinguin formació acreditada en matèria d'igualtat d'oportunitats i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. (5.1.3.b) Representació paritària de dones i homes en els tribunals avaluadors, sempre que sigui possible (article 16.2 Llei 17/2015), recollit al Codi de selecció. 						
	Termini Implementació	Gener 2023						
	Indicador de seguiment	% de persones amb formació en matèria d'igualtat dels tribunals avaluadors, durant la vigència del Pla d'igualtat. % tribunals avaluadors amb representació paritària de dones i homes, durant la vigència del Pla d'igualtat.						
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Contingut	S'ha fet un tribunal avaluador amb participació de 3 dones i cap home. Les tres participants tenien formació en matèria d'igualtat						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
				X				
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Cal incorporar a formacions en matèria d'igualtat als i les professionals que pel seu càrrec sovint són membres de tribunals avaluadors.						
Nou termini implementació	Pla Institucional de Formació 2024/2025							


3.2 Auditoria salarial

Títol de l'acció: Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere																	
Número Acció: 5.2.1a		Àmbit: Auditoria salarial															
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics		Específics													
		Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals en tots els nivells i àrees de l'organització.			Obtenir informació específica dels llocs de treball que permeti una anàlisi d'aquests amb perspectiva de gènere en matèria d'igualtat d'oportunitats. Facilitar a la plantilla l'accés a aquesta informació, quan la necessiti, de manera àgil i ràpida.												
	Responsable de l'acció	Direcció de Persones, Agent d'igualtat / Comissió d'igualtat															
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Posada en marxa de l'eina de valoració dels llocs de treball, amb perspectiva de gènere desenvolupada pel Ministeri, està pendent d'actualització d'acord amb el contingut del RD llei 902/2020. (5.2.1.a). 															
	Termini Implementació	5.2.1.a: (setembre 2022 - febrer 2023) per fer la valoració dels llocs de treball, si s'ha realitzat l'acció 5.1.4 en el temps especificat.															
	Indicador de seguiment	Manual de valoració de llocs de treball amb perspectiva de gènere: Sí Informe de valoració de llocs de treball: Sí Nombre de llocs de treball avaluats. S'han valorat 56 DLT															
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ																	
AVALUACIÓ	Contingut	<p>El manual de valoració de llocs de treball va ser elaborat per la consultoria externa, GrupPitagora, i aprovat per la Comissió negociadora del Pla d'igualtat. Aquest manual recull les obligacions legals i les recomanacions de l' OIT (Organització Internacional del Treball). És una eina pròpia desenvolupada per GrupPitagora i adaptada a les necessitats concretes de l'I3PT, no s'ha utilitzat l'eina del Ministeri tal com teníem previst.</p> <p>La valoració dels llocs de treball, va ser dut a terme per la Cap d'Administració i Direcció Gestió Adjunta, seguint les indicacions de la Sra. Yolanda González, consultora de GrupPitagora.</p> <p>L'informe de valoració dels llocs de treball, de l'any 2022, només va ser aprovat per la Comissió negociadora del Pla d'igualtat, el març del 2023, per l'auditoria salarial i subjecte a una revisió del contingut de les DLT, abans de la finalització del vigent Pla d'igualtat, ja que es va constatar que calia ampliar i millorar el contingut d'aquestes.</p>															
	Grau d'assoliment dels objectius	<table border="1"> <tr> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>3</td> <td>4</td> <td>5</td> </tr> <tr> <td></td> <td></td> <td></td> <td>X</td> <td></td> <td></td> </tr> </table>	0	1	2	3	4	5				X			Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.		
0	1	2	3	4	5												
			X														

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Avaluació intermèdia III Pla d'igualtat del CCSPT	FPT-MEM-001	18/12/2023		Pàg. 9 de 34
	Propera revisió: desembre 2025				

3.3 Comunicació no sexista

Títol de l'acció: Ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions institucionals: externes i internes							
Número Acció: 5.3.1a, 5.3.1b, 5.3.1c		Àmbit: Comunicació no sexista					
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics		Específics			
		Promoure una comunicació escrita i audiovisual no sexista, tant en les comunicacions internes com externes, amb una representació equilibrada del gènere, la diversitat cultural, els models familiars, l'orientació sexual, la raça, el físic o l'edat.		Formació en llenguatge inclusiu i no sexista a les persones de l'equip de Comunicació i Multimèdia I3PT i altres àmbits que participen activament en comunicació institucional. Difusió a la plantilla de la importància de la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista.			
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat i Servei de Comunicació i Multimèdia I3PT					
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> (5.3.1.a) Difusió a tota la plantilla de la importància de la utilització d'un llenguatge inclusiu. Píndola formativa dins del curs d'igualtat (acció 5.7.1). (5.3.1.b) Formació en llenguatge inclusiu, curs extern, per les persones que formen part de l'equip de Comunicació i Multimèdia I3PT i altres àmbits que puguin participar activament en comunicació institucional. (5.3.1.c) Difusió i actualització (atenent la realitat dels centres de recerca) de la guia de Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí, als <i>Batecs</i> i blog de Recursos Humans, dins de la campanya 12 mesos / 12 causes (acció 5.6.1). 					
	Termini Implementació	5.3.1.a: maig-juny 2022, 5.3.1.b: gener 2022, 5.3.1.c: abril 2023					
	Indicador de seguiment	Nombre de comunicacions de difusió de la guia de <i>Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí</i> . Nombre de professionals formats de l'equip de Comunicació i Multimèdia o altres àmbits.					
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ							
AVALUACIÓ	Contingut	La píndola formativa dins del curs d'igualtat –del qual s'ha fet diferents comunicacions per fer-ne difusió– s'ha incorporat correctament. (5.3.1.a) La responsable de comunicació de l'Institut va realitzar el MOOC "Comunicació, gènere i violències masculines", que té una durada equivalent a 15 hores lectives, impartit per l'EAPC . (5.3.1.b), per donar compliment a la formació externa en llenguatge inclusiu. Així mateix, la responsable de comunicació també ha participat en l'elaboració i revisió de la guia "Recomanacions per una comunicació inclusiva en la recerca en salut", en el marc de la Comunitat Hipàtia, en col·laboració amb altres centres de recerca i sota la coordinació de l'AQUAS. Finalment, també s'ha fet difusió de la guia de <i>Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí</i> a tota la plantilla, a través de la Intranet, en el marc de la campanya 12 mesos / 12 causes(5.3.1.c), concretament el dia 23 d'abril , com a recomanació de lectura de la Comissió d'Igualtat.					
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
						X	

 Parc Taulí Institut d'Investigació i Innovació I3PT	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Avaluació intermèdia III Pla d'igualtat del CCSPT	FPT-MEM-001	18/12/2023		Pàg. 10 de 34
	Propera revisió: desembre 2025				

3. 4 Condicions laborals

Títol de l'acció: Anàlisi de la distribució de la plantilla per àrees relacionades amb la recerca							
Número Acció: 5.4.1		Àmbit: Condicions laborals					
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics				
		Garantir un anàlisi de la distribució de la plantilla per gènere, més enllà de la funció professional actual, tenint en compte si és personal de recerca, tècnic o de suport.	Analitzar les dades de la plantilla, mantenint l'anàlisi per funcional professional però afegint si es tracta de personal de recerca, tècnic o de suport.				
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat i Cap funcional I3PT					
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Fer un informe amb l'anàlisi de les dades per personal investigador, personal tècnic i de suport per poder fer una valoració amb perspectiva de gènere entre el personal que fa recerca i el personal que dona suport a la recerca. 					
	Termini Implementació	2n semestre 2022					
	Indicador de seguiment	Informe anàlisi de la distribució de la plantilla (Sí/No)					
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ							
AVALUACIÓ	Contingut	<p>L'I3PT analitza la distribució del gènere entre els diferents perfils de recerca dels i les professionals que constitueixen els grups. Això queda recollit a la memòria científica anual, dins l'apartat de "Persones" i "Equip de professionals": https://www.tauli.cat/activitat/i3pt/memoria-cientifica/o2022/persones/equip-de-professionals/</p> <p>Aquesta anàlisi es mostra també en les presentacions de benvinguda a l'I3PT.</p> <p>L'any 2023 s'ha començat a implementar un nou programari de gestió que permet millorar significativament el registre i anàlisi d'aquesta variable.</p>					
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
						X	

3.5 Contractació pública

Títol de l'acció: Títol de l'acció: Formació per a les persones redactores dels plecs per la contractació de serveis sobre condicions d'execució relacionades amb la igualtat de gènere


Número Acció: 5.5.1

Àmbit: Contractació pública

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics
		Garantir una contractació pública socialment responsable.	
	Responsable de l'acció	Cap serveis Jurídics	
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Sessió formativa sobre continguts en matèria d'igualtat específic a unitats promotores i redactores dels plecs per la contractació de serveis. 	
	Termini Implementació	1r semestre 2022	
	Indicador de seguiment	Percentatge de redactors/es dels plecs de contractació de serveis formats, respecte al nombre total de redactors/es. Dels 28 participants, 2 professionals són de l'I3PT.	

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

Contingut	<p>En data 15 i 29 de novembre de 2023 es va realitzar la formació "<u>Aprofundim en matèria de Contractació Pública: La Memòria Justificativa del contracte</u>". Els objectius de la formació és donar a conèixer els nous aspectes de la Llei 9/2017 de contractes del Sector Públic.</p> <p>La formació va adreçada al personal tècnic que treballa en la preparació dels expedients de contractació pública dels departaments de compres, informàtica i serveis generals i que han de confeccionar memòries justificatives del contracte al CCSPT. Un total de 28 professionals han realitzat aquesta formació.</p> <p>Al curs s'ha explicat entre altres temes les condicions especials d'execució, que després s'haurà de desenvolupar en els plecs i serà contingut obligatori del quadre de característiques del contracte. Exemples d'aquestes condicions especials: - <i>L'empresa adjudicatària haurà d'acreditar el compliment o previsió de mesures d'igualtat destinades a implantar formes flexibles i horaris racionals d'organització del temps de treball que facin possible la conciliació de dones i homes en el treball domèstic i de cura de persones que permetin conciliar la via personal.</i> - <i>Eliminar les desigualtats entre l'home i la dona en el mercat laboral i afavorir l'aplicació de mesures que fomentin la igualtat especialment les vinculades a la igualtat en la remuneració.</i> Aquesta condició deriva de l'obligació imposada als òrgans de contractació per l'article 202 de la LCSP de garantir en compliment de les obligacions aplicables en matèria mediambiental, social o laboral i es considera especial atès que els efectes del seu compliment comportaria la millora objectiva de les condicions d'igualtat del personal que executa directament el contracte, respon a l'objectiu social de disminució de la bretxa salarial i és un indicador de la qualitat de la prestació, perquè el treball serà més satisfactori i, per tant els resultats millors. Per tant, és essencial per a la correcta execució."</p>						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
					X		

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Avaluació intermèdia III Pla d'igualtat del CCSPT	FPT-MEM-001	18/12/2023		Pàg. 12 de 34
	Propera revisió: desembre 2025				

3.6 Cultura i gestió organitzativa

Títol de l'acció: Campanya 12 mesos / 12 causes. Compromís amb la igualtat						
Número Acció: 5.6.1		Àmbit: Cultura i gestió organitzativa				
DESCRIPCIÓ	Objectius	<table border="1" style="width: 100%;"> <thead> <tr> <th style="width: 50%;">Estratègics</th> <th style="width: 50%;">Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Sensibilitzar i conscienciar tot el personal de la necessitat de trencar, amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que té per a la societat, aconseguir-ho.</td> <td>Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, <i>Bategades</i> i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides.</td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	Sensibilitzar i conscienciar tot el personal de la necessitat de trencar, amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que té per a la societat, aconseguir-ho.	Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, <i>Bategades</i> i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides.
	Estratègics	Específics				
	Sensibilitzar i conscienciar tot el personal de la necessitat de trencar, amb vells estereotips de gènere i fer veure la importància que té per a la societat, aconseguir-ho.	Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, <i>Bategades</i> i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides.				
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat				
	Contingut	<p>Contingut:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Gener: Contribuir en la disminució de la feminització de les professions sanitàries. Entrevista i vídeo • 11 febrer: Dia Internacional de les Dones i les Nenes en la ciència. • 8 març: Dia Internacional de les Dones • 23 d'abril: Sant Jordi una rosa i un llibre per cada persona Difusió del llenguatge inclusiu i no sexista • 17 maig: Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia • 28 juny: Dia Internacional de l'Orgull LGBTI • Juliol: Promoure el reconeixement del desenvolupament professional i científic de les dones • Agost: Normalitzem la lactància materna • Setembre: Donem visibilitat a les dones del CCSPT per la seva dedicació i compromís professional i personal de molts anys (mecàniques, manteniment...) • 19 d'octubre: Dia Mundial contra el Càncer de Mama • 25 novembre: Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones • Desembre: mesures de conciliació i coresponsabilitat de la vida familiar i laboral 				
	Termini Implementació	Any 2023				
Indicador de seguiment	Nombre de comunicacions realitzades als diferents canals de comunicació. 12 batecs, 2 publicacions a xarxes socials i tres publicacions als televisors del menjador.					
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
AVALUACIÓ	Contingut	<p>S'han dut a terme totes les accions previstes, amb entrades als Batecs. Amb la posada en marxa de la nova intranet, ha desaparegut el Blog de Recursos Humans. De la majoria d'entrades no s'ha fet difusió a xarxes socials. Dues de les dotze accions han estat estretament vinculades amb l'activitat de recerca de l'I3PT:</p> <p>-11 febrer. S'han organitzat dos tallers a un Institut de Secundària per promoure el paper de la dona en carreres STEM. En concret, gestores de projectes d'innovació han anat a explicar en què consisteix el cicle d'innovació. L'objectiu és que els joves tinguin models femenins com a referents en l'àmbit d'innovació i emprenedoria. Així mateix, diferents professionals del CCPST van oferir xerrades en l'àmbit intern, com externs, per tal de visibilitzar els seus rols professionals.</p> <p>A juliol es van seleccionar quatre investigadores en diferents etapes de la seva carrera científica de recerca per recollir la seva opinió respecte al reconeixement del desenvolupament professional en aquest àmbit.</p>				

	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	<p>La publicació a xarxes socials i a la televisió del menjador, ho ha decidit unilateralment l'àmbit de Comunicació.</p> <p>La dedicació dels membres en el desenvolupament d'aquesta acció ha sigut bastant desigual; ja que ha recaigut especialment en una o dues persones en la majoria d'entrades. Així mateix, s'hauria de considerar si cal implicació de l'equip de Comunicació del C CSPT en aquest grup de treball per tal d'optimitzar les tasques.</p>						

Títol de l'acció: Integració de la perspectiva de gènere al contingut de la recerca i la innovació

Número Acció: 5.6.3

Àmbit: Cultura i gestió organitzativa

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics
		Garantir la integració de la perspectiva de gènere al contingut de la recerca i la innovació.	Promoure una cultura organitzativa compromesa amb la integració de la perspectiva de gènere al contingut de la recerca i la innovació.
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat i personal investigador	
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Incloure la informació a l'apartat de RRI del web de l'I3PT sobre perspectiva de gènere en la recerca. Aquest apartat hauria de tenir informació, recursos i documents útils sobre la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació. 	
	Termini Implementació	1r semestre 2023	
	Indicador de seguiment	Publicació del nou apartat al web de l'I3PT (Sí/No) Sí Publicació del nou apartat a la intranet (Sí/No)	

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	Contingut	DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
		<p>L'apartat d'RRI de la web de l'I3PT inclou l'enllaç a la guia de perspectiva de gènere en la recerca.</p> <p>A la intranet hi ha disponible una guia de RRI que inclou un apartat específic per a la inclusió de perspectiva de gènere en la recerca. Tot el personal té accés a aquest document, cercant dins de l'apartat "Documentació I3PT": https://intranet.tauli.cat/documents/d/intranet/guia-ri_i3pt</p> <p>Aquesta guia també es distribueix a tot el personal investigador quan s'envien correus amb informació d'obertura de convocatòries competitives que requereixen especificar aquest tema en la memòria de la sol·licitud.</p> <p>A més a més, a la memòria de sol·licitud de la convocatòria intramural de Beques Taulí de recerca del 2023, s'ha incorporat un apartat específic per incorporar la perspectiva de gènere dins l'equip investigador i en el contingut del projecte de recerca. En aquest apartat s'especifica què vol dir, amb l'objectiu d'anar formant al personal investigador:</p> <p>14. Incorporació de la perspectiva de gènere dins l'equip investigador i en el contingut del projecte de recerca (màxim 250 paraules) <i>Recordeu que aquesta qüestió no només s'aplica al balanç de gènere a l'equip investigador. Perspectiva de gènere és entesa com l'ús de l'anàlisi de sexe/gènere en totes les fases del cicle del projecte: enfocament de la investigació i possible contribució del projecte a la generació de coneixement sobre l'impacte del sexe/gènere en la matèria objecte de recerca, revisió de literatura on s'identifiquin possibles diferències i/o semblances de sexe/gènere a tenir en compte, mètodes de recerca que presentin mostres desagregades per sexe, etc..</i></p> <div style="border: 1px solid black; height: 20px; width: 100%;"></div>						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyalau amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
							X	

Títol de l'acció: Informació de l'adhesió a la carta de compromís d'Hipàtia d'Alexandria

Número Acció: 5.6.5

DESCRIPCIÓ		Estratègics	Específics
	Objectius	Sensibilitzar la plantilla dels beneficis de l'adhesió de l'Institut a la carta de compromís d'Hipàtia d'Alexandria	Informar els i les professionals de l'I3PT que es treballa dins de cada grup de treball d'Hipàtia d'Alexandria.
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat	
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Fer diferents notícies per comunicar als professionals quins beneficis té l'adhesió a la carta de compromís i què s'està treballant en els diferents grups de treball per tal que tothom estigui informat. 	
	Termini Implementació	2n semestre 2022	
	Indicador de seguiment	Nombre comunicacions realitzades als diferents canals de comunicació	

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ							
	Contingut	<p>Durant l'any 2021 i 2022 s'ha mantingut la participació de l'I3PT com un dels centres adherits al compromís de la visibilitat i sensibilització del gènere en la recerca. Després de signar la carta Hipàtia d'Alexandria, s'han realitzat diferents accions de comunicació per informar sobre les activitats relacionades a través de canals interns i externs.</p> <p>Cal destacar també que a finals de l'any 2022 es va assistir a la II Cimera de Gènere organitzada per AQUAS, on van assistir els consellers de Salut i de Recerca i Universitats, per reafirmar el compromís de la carta d'Hipàtia. En aquesta sessió hi van assistir 2 membres de la Comissió d'Igualtat en representació de l'I3PT, i es va participar en els grups de debat.</p> <p>Accions:</p> <ul style="list-style-type: none"> Web I3PT. La web disposa d'un apartat específic de RRI i igualtat, on es cita que l'I3PT està adherit al compromís de la Carta Hipàtia d'Alexandria. També s'hi destaca la participació de l'I3PT en l'elaboració de la guia per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca, liderada per AQUAS. Memòria científica 2021. Destaca l'adhesió a la carta de compromís Hipàtia. Memòria científica 2022. Conté un apartat específic per la Comissió d'Igualtat que destaca les accions fetes a través de l'adhesió a la carta de compromís Hipàtia. Xarxes socials (Twitter i LinkedIn). S'han fet diverses comunicacions relatives a la participació en els grups de treball Hipàtia. Monday launch (newsletter interna). S'ha continuat fent difusió quan hi ha hagut notícies relacionades (ex. publicació de la guia d'incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes, oportunitats de formació). Cicle de conferències I3PT 2022. Es va convidar a la Maite Solans, coordinadora del grup Hipàtia i investigadora de l'AQUAS, a fer una xerrada sobre la perspectiva de gènere en la recerca i a presentar la guia per a la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca. 					
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Les comunicacions realitzades a través de les xarxes socials són difícils de comptabilitzar.						

Títol de l'acció: Cultura social, visibilitat de les dones científiques

Número Acció: 5.6.6

Àmbit: Condicions laborals

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics
		Garantir la paritat de gènere en les notícies, entrevistes, comunicacions científiques...	Contribuir a la visibilitat i reconeixement de les dones científiques amb una cultura social igualitària.
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat	
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> 11 de febrer Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència, elaborar notícia o infografia amb informació de les dones que fan recerca a l'institut. Elaboració de notícies o entrevistes explicant línies de recerca liderades per dones de l'I3PT. Vigilar que les notícies tinguin paritat. Fomentar que a les comunicacions científiques hi hagi paritat de gènere entre els ponents. 	
	Termini Implementació	Durant tota la vigència del pla d'igualtat	
	Indicador de seguiment	Nombre de notícies i infografies	

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	Contingut	<p>Presentació Beques Taulí 2022: es va mostrar el % de les dones ponents que van participar en les jornades organitzades per l'Institut, mantenint paritat en la representació de les dones. També s'ha mostrat la participació en la convocatòria segons gènere (equivalent a la proporció de dones que hi ha a l'I3PT).</p> <p>Cicle de conferències I3PT: 2022 un 64% de les ponents van ser dones. 2023: 54% de les ponents han estat dones.</p> <p>Seminaris I3PT: Un 50% de les ponents de l'any 2022 han estat dones investigadores.</p> <p>Memòria científica 2021 i 2022: inclouen anàlisi de gènere de les comunicacions científiques.</p>						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
							X	
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	<p>Cal continuar implementant la cultura d'anàlisi de paritat de gènere quan s'organitzi un congrés o conferència científica. Es podria visibilitzar aquesta anàlisi cada vegada que s'organitza una jornada.</p> <p>Actualment, les que s'organitzen des de Direcció mantenen la paritat, però caldria implementar-ho també en les jornades organitzades per la unitat d'innovació i per part del personal investigador.</p>							

Títol de l'acció: Avaluació del lideratge femení en els grups de recerca

Número Acció: 5.6.7

Àmbit: Cultura i gestió organitzativa

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics	
		Garantir el lideratge femení dins dels grups de recerca i poder detectar possibles biaixos.	Donar visibilitat al lideratge femení de les àrees i grups de recerca de l'Institut. Incloure la variable sexe/gènere en l'avaluació anual d'activitat científica dels grups.	
	Responsable de l'acció	Direcció científica I3PT		
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Incloure al Pla Científic Cooperatiu una anàlisi del lideratge de publicacions científiques i de projectes competitiu dins de les àrees de recerca prioritzades. Incloure en la Memòria Científica anual una anàlisi del lideratge femení dins dels grups i les àrees de recerca. 		
	Termini Implementació	1r trimestre 2023 per la memòria 2022		
Indicador de seguiment	Percentatge de publicacions amb 1a autoria d'una dona. Percentatge de publicacions amb última autoria o autoria de correspondència d'una dona. Percentatge de convocatòries competitiu amb una dona com a IP.			

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	Contingut	<p><u>Percentatge de publicacions:</u> Fins a l'any 2023, el recull de publicacions es feia manual, i es recollia també si el gènere dels autors/es. L'any 2023 s'ha començat a recollir amb el programari Fundanet, i de moment no ens permet analitzar aquesta informació. S'està treballant per poder-ho tenir el proper any, mitjançant l'aplicació d'una nova eina de Power BI de la que encara no disposem. Per tant, la memòria científica de l'any 2022 no continuarà aquesta informació.</p> <p>De manera extraordinària, s'ha fet l'anàlisi de 6 grups de recerca de l'I3PT amb motiu de la presentació a una convocatòria de finançament. El resultat ha estat que de les publicacions científiques liderades per aquests grups en els últims 3 anys, un 40% són signades per dones en la primera autoria i un 47% són liderades per dones en última autoria.</p> <p><u>Percentatge de convocatòries competitiu amb una dona com a IP:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Convocatòries sol·licitades 2022: L'any 2022, el 42% de les sol·licituds a convocatòria competitiva externa eren projectes de recerca liderats per una dona (32/76). D'aquests projectes demanats, se'n van concedir 19, el 42% (N=8) liderats per una dona. <p>Quant als projectes de recerca actius, finançats en convocatòria competitiva, el 44% són liderats per dones (28/63).</p>						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Només s'ha tingut en compte els sol·licitats en convocatòria competitiva externa per finançar projectes de recerca o innovació. No s'ha tingut en compte convocatòries de RH ni convocatòries intramurals. Revisar que es pugui analitzar la informació de les publicacions científiques per a l'any vinent.						
	Nou termini implementació	Memòria científica 2023						

3.7 Formació interna i contínua

Títol de l'acció: Formació en matèria d'igualtat per a tota la plantilla						
Número Acció: 5.7.1		Àmbit: Formació interna i contínua				
DESCRIPCIÓ	Objectius	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <p>Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere a la institució.</p> <p>Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, en violència de gènere, bretxa salarial, corresponsabilitat en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars...</p> </td> <td> <p>Difusió a la plantilla de l'aprovació del Pla d'igualtat i desenvolupament de les accions que recull.</p> <p>Augmentar la participació de professionals del GP1 en aquestes edicions de formació.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	<p>Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere a la institució.</p> <p>Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, en violència de gènere, bretxa salarial, corresponsabilitat en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars...</p>	<p>Difusió a la plantilla de l'aprovació del Pla d'igualtat i desenvolupament de les accions que recull.</p> <p>Augmentar la participació de professionals del GP1 en aquestes edicions de formació.</p>
	Estratègics	Específics				
	<p>Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere a la institució.</p> <p>Sensibilitzar la plantilla en temes d'equitat de gènere, en violència de gènere, bretxa salarial, corresponsabilitat en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars...</p>	<p>Difusió a la plantilla de l'aprovació del Pla d'igualtat i desenvolupament de les accions que recull.</p> <p>Augmentar la participació de professionals del GP1 en aquestes edicions de formació.</p>				
	Responsable de l'acció	Cap Desenvolupament i competències professionals / Agent d'igualtat				
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Incloure dins del PIF anual, com a formació normativa, una edició anual de formació en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, que pugui donar sortida a totes les demandes dels i les professionals. Curs en format en línia, de 10 hores de durada, amb una primera part amb suport tutorial pels continguts més teòrics i una segona part més participativa amb fòrums de debat. Oferir la formació oberta a tots els perfils professionals, fent una difusió específica al GP1 incidint en la importància de la seva participació, atès que anteriorment han tingut una baixa repercussió. 				
Termini Implementació	Una edició anual: maig - juny de 2022 (1a edició)...					
Indicador de seguiment	<p>Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional.</p> <p>Grau de satisfacció dels i les participants.</p>					
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
AVALUACIÓ	Contingut	<p><u>Resultats 2022:</u> Una edició del curs PIF en línia de 10 hores, amb:</p> <ul style="list-style-type: none"> Una participació de 400 professionals inscrits dels quals van finalitzar 328 (82%) amb la següent distribució per empreses (299=CSPT; 26=FI3PT; 3=SGG) Una participació de 44 professionals del Grup 1 (13,4%) Un grau de satisfacció de 8,69 punts sobre 10. <p><u>Resultats 2023:</u> Dos edicions del curs en línia de 10 hores amb:</p> <ul style="list-style-type: none"> 1a edició: Una participació de 331 professionals inscrits dels quals van finalitzar 277 (84%) amb la següent distribució per empreses (259=CSPT; 17=FI3PT; 1=SGG) La participació del Grup Professional 1 ha estat de 19 professionals (6,8%) Un grau de satisfacció de 8,8 punts sobre 10. 2a edició: Una participació de 197 professionals inscrits dels quals van finalitzar 114 (58%) amb la següent distribució per empreses (93=CSPT; 21=FI3PT) La participació del Grup Professional 1 ha estat de 3 professionals (3%) Un grau de satisfacció de 9,4 punts sobre 10. <p>A banda d'aquesta formació del PIF, des de la institució es promou la participació en la formació transversal online de la plataforma Goodhabitx i concretament en el curs "Igualdad-combate tus</p>				

		segos" han participat 101 persones (totes elles de l'empresa CSPT), el que potencia la sensibilització pel tema de la igualtat.					
Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
					X		
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	L'objectiu es considera notablement assolit per què en el període avaluat s'hauran realitzat 3 edicions, una més de la prevista. La participació ha estat considerable, amb 719 persones formades , però el percentatge de professionals del GP1 ha estat baix i, per tant, com a millora es proposa treballar una proposta més dirigida amb els responsables de cada servei a través dels membres de la Comissió d'Igualtat, com a agents transmissors de la cultura d'igualtat a la nostra institució.						
Nou termini implementació	Valorar la necessitat de mantenir la continuïtat d'un curs anual per arribar a més professionals o plantejar altres fórmules formatives o divulgatives que facilitin l'accés al coneixement en temes d'equitat de gènere, en violència de gènere, brexa salarial, corresponsabilitat en les tasques de tenir cura de les famílies i de les llars...com per exemple, incorporar materials didàctics a l'espai "Biblioteca digitals de continguts formatius", fer sessions obertes trimestrals o semestralment a l'auditori o a través de plataformes telemàtiques (zoom), fer difusió i sensibilització a través del canal "batec" que utilitza la Comissió d'Igualtat.						

Títol de l'acció: Formació en matèria d'igualtat per a càrrecs de comandament

Número Acció: 5.7.2

Àmbit: Formació interna i contínua

DESCRIPCIÓ		Estratègics	Específics
	Objectius	Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en la institució. Sensibilitzar els càrrecs de comandament, en temes d'equitat de gènere, bretxa salarial, prevenció de l'assetjament sexual...	Fer una edició de formació per a cada pla d'igualtat, en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament orientada al rol de comandament. Garantir la participació de càrrecs de comandament en la formació, especialment els del GP1.
	Responsable de l'acció	Cap Desenvolupament i competències professionals/ Agent d'igualtat	
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Incloure dins del PIF, com a formació normativa, una acció formativa específica en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual identitat de gènere o expressió de gènere. Curs en format semipresencial, de 10 hores de durada (8 hores en línia i 2 hores presencials) amb una part en línia amb suport tutorial, pels continguts més teòrics i fòrums de debat i una segona part presencial molt pràctica amb presentació i resolució de casos basats en situacions reals. Intensificar la difusió per als càrrecs de comandament del GP1 incidint en la importància de participació en aquesta formació. 	
	Termini Implementació	2n semestre 2023	
Indicador de seguiment	Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional. Grau de satisfacció dels i les participants.		

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ								
	Contingut	S'han organitzat 4 edicions de la formació específica per a càrrecs de comandaments planificades pels mesos d'octubre i novembre de 2023. S'inicia la difusió del programa a través del canal de formació establert a la institució: portal de formació. En el moment del tancament del període de recollida de sol·licituds es comprova que hi ha 19 sol·licituds de les quals només 3 corresponen a professionals amb càrrec de responsabilitat. Es comunica els resultats a l'agent d'igualtat qui desestima la realització de la formació. S'anul·len les 4 edicions i s'ofereix als professionals preinscrits que poden tenir plaça en l'edició oberta a la plantilla al novembre.						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Es trasllada a la Comissió d'Igualtat la necessitat de reflexionar sobre un nou plantejament estratègic per abordar la formació als càrrecs de comandament més ajustada a les seves necessitats (format, durada, espais,...), que garanteixin la seva implicació en la temàtica a tractar.						
Nou termini implementació	A l'espera del nou plantejament per part de la Comissió d'Igualtat.							

Títol de l'acció: Programa d'acollida institucional que inclogui aspectes d'igualtat i prevenció de l'assetjament

Número Acció: 5.7.3		Àmbit: Formació interna i contínua						
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics			Específics			
		Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en la institució.			Fer una edició anual de formació bàsica en acollida de professionals, on s'incorporin continguts en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual identitat de gènere o expressió de gènere.			
	Responsable de l'acció	Cap Desenvolupament i competències professionals/ Agent d'igualtat només en l'apartat d'igualtat						
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Fer una edició anual de formació bàsica en l'acollida del professional on s'incorporin continguts en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. Curs en format en línia, de 8 hores de durada, amb una tutoria i fòrum per resoldre dubtes. Oferir la formació oberta a tots els perfils professionals en el moment d'incorporar-se a la institució. 						
	Termini Implementació	1r semestre 2022						
	Indicador de seguiment	El programa d'acollida està inclòs en el Pla d'acollida institucional. (Sí/No) Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional. Grau de satisfacció dels i les participants.						
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Contingut	<p>Es desenvolupa un curs anual de 4 hores en modalitat en línia oberta a través del campus virtual del Parc Taulí anomenada "coneix el Consorci Corporació sanitària Parc Taulí" (https://www.campus.tauli.cat/course/view.php?id=300#section-1). El curs inclou un capítol dedicat a la responsabilitat social corporativa amb informació dels plans d'igualtat, la prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, entre altres temes.</p> <p>En el moment de la incorporació a la institució, quan el professional signa el contracte rep la informació i dades d'accés a la formació inicial d'acollida, que inclou entre altres aquest curs. Per altra banda, durant el primer mes de vinculació amb la institució el professional nouvingut rep una notificació específica cada vegada que accedeix a la Intranet, recordant-li l'accés al curs.</p> <p>Els resultats de participació en data d'aquest informe son:</p> <p><u>Resultats 2022:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participació: 130 Grups professionals: GP1 (42)- GP2 (22)- GP 3(44)- GP 4 (9) – GP 5(2) – GP 6 (9) – GP 7 (2) Distribució participants per empresa: CSPT (120)- FI3PT (8) – SGG (2) Grau de satisfacció: 9 sobre 10 <p><u>Resultats 2023:</u></p> <ul style="list-style-type: none"> Participació: 253 (entre gener i octubre) Grups professionals: GP1 (64)- GP2 (39)- GP 3(74)- GP 4 (7) – GP 5(2) – GP 6 (31) – GP 7 (36) Distribució participants per empresa: CSPT (239)- FI3PT (11) – SGG (3) Grau de satisfacció: avaluació a final d'any, quan finalitzi la formació. 						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Tot i que es considera assolit l'objectiu inicial i el nombre de participants a millorat, es valora insuficient perquè tot i que reben la informació en el moment del contracte i quan es connecten a la Intranet durant el primer mes tenen un avís a la pàgina inicial, considerem que el nombre de professionals inscrits ha estat baix. Hem fet recordatoris a través dels referents, però seria necessari establir un circuit concret per monitorar el seguiment amb els àmbits de referència.						

Títol de l'acció: Formació avançada per a membres de la Comissió d'Igualtat o altres perfils professionals implicats: treball social, gabinet de comunicació...

Número Acció: 5.7.4

Àmbit: Formació interna i/o contínua

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics	
		Fomentar la formació avançada en matèria d'igualtat, prevenció de l'assetjament o en matèria de LGBTI organitzada internament o promoguda per les entitats del sector i liderades pel Departament de Salut de la Generalitat de Catalunya o el Ministeri d'Igualtat (Secretaria d'Estat d'Igualtat i contra la Violència de Gènere).	Ampliar els coneixements en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual en els i les professionals que formen part de la Comissió d'Igualtat i/o professionals que estan implicats en l'aplicació del Pla d'igualtat, el protocol d'assetjament o en matèria de LGBTI	
	Responsable de l'acció	Cap Desenvolupament i competències professionals i Agent d'igualtat		
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Orientar i facilitar l'accés a formacions de nivell avançat que ajudin a donar resposta a les necessitats formatives dels membres de la Comissió d'Igualtat i altres professionals vinculats, per exercir amb millor competència la seva funció, entre els que destaquem: l'equip de treball social, gabinet de comunicació i l'equip de rehabilitació. 		
	Termini Implementació	Durant tota la vigència del Pla		
Indicador de seguiment	Nombre de participants de la Comissió d'Igualtat i altres àmbits inscrits en cada una de les formacions ofertes. Es recullen les dades a l'acció 5.12.1 Grau de satisfacció dels i les participants: Satisfactori			

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	Contingut	Des de l'àmbit de formació s'ha fet difusió de les accions formatives promogudes per les entitats del sector (UCF, CatSalut,...) als membres de la Comissió d'Igualtat a través de l'Agent d'igualtat i s'ha facilitat l'accés a les accions formatives sol·licitades. L'Agent d'igualtat també ha facilitat l'accés a accions formatives de l'EAPC, del Departament de Treball, del Consell de Relacions Laborals, de la Cambra de Comerç... No es disposa del resultats de participació final ni satisfacció.						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
						X		
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Es considera notablement assolit per què s'han mantingut aquest canal obert entre la Comissió d'Igualtat i formació però no hi ha hagut feedback dels resultats, per la qual cosa es proposa establir un mecanisme de comunicació entre ambdues parts per avaluar aquest indicador.							


Títol de l'acció: Formació específica per incloure la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i innovació

Número Acció: 5.7.5 Formació interna i continua

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics
		Millorar els coneixements en matèria d'igualtat per incloure la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i innovació	Formar el personal investigador en perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la recerca i la innovació.
	Responsable de l'acció	Direcció científica i Unitat de Projectes I3PT	
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Realització de formació específica sobre matèria d'igualtat per incloure aquesta perspectiva en els projectes de recerca i innovació. Cada vegada més, les convocatòries competitives demanen incloure la perspectiva de gènere en els projectes. Detectar què demanen les convocatòries competitives de projectes referent a perspectiva de gènere. Informar el personal d'investigació i oferir formació en la introducció de perspectiva de gènere en el disseny i la implementació dels projectes de recerca. 	
	Termini Implementació	Durant tota la vigència del Pla	
Indicador de seguiment	Nombre d'investigadors inscrits en cada una de les formacions oferides. Grau de satisfacció dels i les participants.		

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	Contingut	Cicle de conferències 2022 2023: 2 o 3 persones I3PT (1 investigador i 2 investigadores) van participar en el curs organitzat per l'AQuAS.						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)					X		
	Nou termini implementació							

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	Avaluació intermèdia III Pla d'igualtat del CCSPT	FPT-MEM-001	18/12/2023		Pàg. 24 de 34
	Propera revisió: desembre 2025				

3.8 Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, orientació, identitat i expressió de gènere

Títol de l'acció: Difusió i Actualització del Protocol institucional de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe								
Número Acció: 5.8.1.a., 5.8.1.b. i 5.8.1.c		Àmbit: Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe						
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics					
		Garantir un ambient de treball lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.	<p>Millorar el % dels i les professionals que coneixen l'existència del protocol.</p> <p>Actualització del protocol, per incorporar les possibles novetats legals, i així com millores en la possible detecció de casos i el circuit recollit.</p> <p>Formar en actuacions que poden ser constitutives d'assetjament sexual o per raó de sexe i conèixer el protocol d'actuació davant d'aquestes situacions.</p>					
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat						
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> (5.8.1.a.) Fer infografia amb els aspectes més rellevants del protocol, i incorporar-la en la campanya 12 mesos i 12 causes (acció 5.6.1). (5.8.1.b.) Explicació de casos i situacions que es poden considerar d'assetjament, dins del material del curs d'igualtat per tota la plantilla (acció de formació 5.7.1). 						
	Termini Implementació	Infografia: novembre 2023 Formació plantilla: maig-juny 2022 i edicions successives						
Indicador de seguiment	Infografia: No Millora el % dels i les professionals que coneixen el Pla, comparar resultats enquesta anterior i posterior de riscos psicosocials (pendent enquesta riscos psicosocials).							
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Contingut	5.8.1 a. No s'ha fet la infografia, perquè dins de la campanya 12 mesos. 12 causes del mes de novembre de 2023, s'ha recuperat el dibuix i el contingut que s'hauria d'haver publicat el novembre del 2022, per un error de comunicació no es va fer. 5.8.1.b. Les edicions dels Cursos de Polítiques d'igualtat i benestar laboral, tenen un apartat pràctic, on es visualitzen vídeos d'assetjament sexual, i micromasclismes, amb qüestions de reflexió.						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyalen amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
				X				
Nou termini implementació	L'acció 5.8.1 es desenvoluparà el novembre del 2024, un cop actualitzat el Protocol.							

Títol de l'acció: Fer difusió interna i externa de la Guia per a l'atenció de les persones LGTBI

Número Acció: 5.8.2.

Àmbit: Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

DESCRIPCIÓ	Estratègics		Específics		
	Objectius	Fer difusió del compromís de la institució amb la igualtat de gènere i l'atenció a les persones del col·lectiu LGTBI. Garantir un ambient de treball lliure d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.		Informar la ciutadania del compromís de la institució amb l'atenció a les persones LGTBI. Cal informar la plantilla del deure d'intervenció dels i les empleades públiques quan es tingui coneixement d'una situació de risc o la sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	
	Responsable de l'acció	Cap d'Atenció Social			
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> (5.8.1.a) Fer una entrevista a la ràdio (programa <i>Els Matins</i>) per donar a conèixer el Protocol d'atenció a les persones LGTBI. (5.8.1.b) Efectuar una sessió de 30 minuts per àmbits (personal assistencial i personal d'admissions) per donar a conèixer i recordar als i les professionals la <i>Guia per a l'atenció de les persones LGTBI</i> i el Protocol de violència masclista, així com l'obligació del deure d'intervenció que tenen els empleats i empleades públiques en cas de coneixement d'una situació de risc o la sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. 			
	Termini Implementació	5.8.1 a) any 2023 5.8.1 b) any 2023 i 2024			
Indicador de seguiment	Nombre d'assistents a les sessions. Difusió externa realitzada.				

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
	Contingut	<p>Des de la Comissió d'Igualtat:</p> <p>S'han fet campanyes de difusió i sensibilització els dies assenyalats. Campanya 12 mesos/12 causes compromesos amb la igualtat. (dia orgull gay i Dia internacional contra l'homofòbia, bifòbia i transfòbia, Així com dia internacional contra les violències masclistes 25N.)</p> <p>Participació en Jornada translaboral (bones pràctiques) de Sabadell (octubre 2023).</p> <p>No s'ha fet l'entrevista a la ràdio (programa <i>Els Matins</i>) per donar a conèixer el Protocol d'atenció a les persones LGTBI.</p> <p>No s'ha fet la sessió de 30 minuts per àmbits (personal assistencial i personal d'admissions) per donar a conèixer i recordar als i les professionals la <i>Guia per a l'atenció de les persones LGTBI</i> i el Protocol de violència masclista, així com l'obligació del deure d'intervenció que tenen els empleats i empleades públiques en cas de coneixement d'una situació de risc o la sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.</p>					
Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyalau amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
			X				
Nou termini implementació	5.8.1 a) Últim trimestre del 2024 Quan tinguem la revisió de la guia LGTBI actualitzada. 5.8.1 b) Segon trimestre del 2024 Quan es tingui treballat el Protocol de prevenció LGTBI.						

3.9 Promoció i/o desenvolupament professional

Títol de l'acció: Mètode de compensació positiva en la valoració de mèrits curriculars, per a determinades etapes vitals, amb efectes en la carrera professional

Número Acció: 5.9.1

Àmbit: Promoció i desenvolupament professional

DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics	Específics	
		Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes, que puguin impedir o dificultar a les dones accedir al desenvolupament professional i la promoció a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes.	Compensar la diferència d'oportunitats dels mèrits curriculars per raó de gènere amb afectació als processos de mobilitat horitzontal i carrera professional	
	Responsable de l'acció	Cap Desenvolupament i competències professionals		
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Aprovar una via alternativa de desenvolupament professional que, ajustant-se a la norma del conveni, permeti compensar l'adquisició de mèrits curriculars que no s'hagin pogut dur a terme en un determinat període de temps. Es valoraran diferents opcions com ampliar el període de validesa del CV evitant els anys menys actius, no caducitat de documentació, elecció dels 10 anys a validar sense que hagin de ser consecutius, entre d'altres. 		
	Termini Implementació	1r semestre 2022		
	Indicador de seguiment	Nombre de professionals beneficiaris de la mesura.		

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	Contingut	El passat 7 de juliol de 2023 es va aprovar l'aplicació del sistema de desenvolupament professional del personal de la FI3PT i al setembre es va iniciar un període transitori al ser la primera vegada que es portava a terme aquest procés. En aquest s'ha donat validesa a tot el CV, cosa que ha permès facilitar l'accés a tots els professionals que complien els anys d'experiència requerits per a cada nivell, sense discriminacions per manca d'oportunitats o altres situacions que poguessin condicionar tota la seva vida professional.						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
						X		
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Es considera notablement assolit per què s'ha obert el nou procés però no en tots els grups professionals. Caldrà reflexionar si es necessari ampliar-ho al SIP (grups del 3 al 7) atès que en aquests grups el CV es basa únicament en el nombre d'hores de formació i d'entrada, amb l'oferta actual de formació interna i externa, que ha incrementat exponencialment en la modalitat en línia es accessible a tots els grups.							

Títol de l'acció: Impacte de la valoració d'habilitats i actituds vinculades a rols femenins en la promoció interna i els processos de desenvolupament professional

Número Acció: 5.9.2		Àmbit: Promoció i desenvolupament professional						
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics			Específics			
		Fomentar un canvi de paradigma en els processos de selecció i desenvolupament pel que fa als criteris d'avaluació, introduint la perspectiva de gènere.			Revisar les metodologies d'avaluació dels diferents processos de selecció i desenvolupament, amb perspectiva de gènere. Posicionar les <i>soft skills</i> (habilitats tradicionalment associades a rols femenins) en els sistemes d'avaluació de la institució.			
	Responsable de l'acció	Cap Desenvolupament i competències professionals						
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Revisar les diferents eines d'avaluació utilitzades en els processos de selecció i desenvolupament professional, amb perspectiva de gènere, per identificar criteris d'avaluació relacionats amb competències professionals o tècniques, i amb <i>soft skills</i>. En cas d'observar-se una desproporció, potenciar l'avaluació de les <i>soft skills</i> com a element d'impacte en els processos de selecció i desenvolupament. 						
	Termini Implementació	1r semestre 2022						
Indicador de seguiment	% de revisió de les diferents eines d'avaluació. Presència de <i>soft skills</i> en totes les eines.							
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Contingut	No s'ha desenvolupat						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
		X						
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Caldrà mantenir una reunió amb l'equip de selecció per activar l'objectiu de manera conjunta.							
Nou termini implementació	A valorar novament durant el primer trimestre de 2024.							

Títol de l'acció: Diagnòstic de l'estat emocional de la plantilla

Número Acció: 5.10.3

Àmbit: Salut Laboral i Benestar

DESCRIPCIÓ		Estratègics	Específics
	Objectius	Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores.	Diagnosticar l'estat emocional de la plantilla. Fer l'enquesta consensuada amb els serveis de Salut Mental i Benestar.
	Responsable de l'acció	Cap de Benestar, cultura organitzativa i objectius/ Servei de Prevenció i Salut Laboral	
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Realitzar i analitzar una enquesta validada per la valoració dels aspectes psicosocials dels i les professionals del Parc Taulí. Caldrà determinar quina és l'enquesta que millor s'ajusta a les necessitats de la institució, valorant preferentment una que permeti comparar els resultats. Es valorarà l'opció de fer una enquesta autoempenada, prèvia a l'examen de salut periòdic, realitzada per infermeria del Servei de Prevenció de Riscos Laborals, durant un període de temps. S'informarà els i les professionals de l'objectiu i serà voluntària. 	
	Termini Implementació	2n semestre 2023	
Indicador de seguiment	Enquesta feta i analitzada.		

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ								
	Contingut	Per Sabadell Gent Gran, està previst fer l'enquesta de risc psicosocial entre els mesos de novembre-desembre de 2023.						
		L'enquesta de la resta d'entitats es preveu pel primer trimestre de 2024.						
Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.	
		X						
Nou termini implementació	1r trimestre de 2024							

3.11. Temps de treball i corresponsabilitat

Títol de l'acció: Regular el model de teletreball								
Número Acció: 5.11.1		Àmbit: Temps de treball i corresponsabilitat						
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics		Específics				
		Promoure una ordenació del temps de treball que permeti la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de les persones treballadores, en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials.	Proporcionar una regulació transversal que doni respostes a diverses necessitats, equilibrant l'ús d'aquesta forma de prestació de serveis i els avantatges que suposa. Disposar d'una guia institucional d'aplicació del model de teletreball que, respectant la legislació vigent, permeti homogeneïtzar la prestació.					
	Responsable de l'acció	Cap de Benestar, cultura organitzativa i objectius						
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Aprovar un document marc de regulació del teletreball al Consorci, i les seves entitats vinculades, per a la seva implementació, postpandèmia. Resum anual de les persones beneficiàries i avaluació de seguiment. 						
	Termini Implementació	1r semestre 2022						
	Indicador de seguiment	Guia realitzada. (Sí/No) % Professionals acollits a teletreball segons model.						
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Contingut	Esborrany presentat el novembre de 2023 amb la previsió d'aprovació i regulació en febrer 2024. S'han adaptat les fitxes de les DLT i del programa SAP la definició dels llocs de treball que poden ser tributaris de fer treball a distància.						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)							
Nou termini implementació	1er trimestre del 2024							

3.12 Comissió d'Igualtat

Títol de l'acció: Hores de Formació obligatòries, membres de la Comissió d'Igualtat								
Número Acció: 5.12.1		Comissió d'Igualtat						
DESCRIPCIÓ	Objectius	Estratègics			Específics			
		Garantir que els i les membres de la Comissió d'Igualtat estiguin formades en totes les matèries que formen part del Pla d'igualtat.	Donar resposta a l'obligatorietat de formació, recollida en el Reial decret llei 901/2020.		Registre de les hores de formació de cada membre.			
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat						
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Obligatorietat d'efectuar 8 hores anuals de formació, aquestes no computaran dins les 20 hores de formació del CAF. Registre i seguiment de les hores de formació realitzades. 						
	Termini Implementació	4t trimestre 2022, i anys següents						
	Indicador de seguiment	Nombre total d'hores de formació efectuades. % de membres que han fet les 8 hores de formació obligatòries.						
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Contingut	<p>S'ha fet un registre d'hores de formació, on cada membre ha informat de les hores de formació en matèria d'igualtat que ha realitzat.</p> <p>L'Agent d'igualtat ha fet difusió de l'oferta formativa regularment, del Departament de Treball, UCF, del Consell de Relacions Laborals, de l'EAPC. Tothom ha fet el mínim de les 8 hores obligatòries.</p> <p>Durant l'any 2022 s'han fet 109 hores de formació, i l'any 2023 77 hores.</p> <p>A les sessions trimestrals de la Comissió d'igualtat, s'ha dedicat una estona per compartir els aspectes més destacats de la formació feta.</p>						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	Suggestiments de millora (Dificultats i contratemps)							

Títol de l'acció: Seguiment i difusió del compte *igualtat@tauli.cat*

Número Acció: 5.12.2

Àmbit: Comissió d'Igualtat

DESCRIPCIÓ	Estratègics		Específics		
	Objectius	Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte a l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	Fer difusió del compte <i>igualtat@tauli.cat</i> , com a eina de comunicació amb la plantilla, per fer aportacions de millora, queixes i resoldre dubtes, es tracta d'un compte on es poden fer aportacions anònimes. Tots els missatges rebuts es presenten a la Comissió d'Igualtat.		
	Responsable de l'acció	Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat			
	Contingut	<ul style="list-style-type: none"> Fer difusió del compte <i>igualtat@tauli.cat</i> a les sessions formatives d'igualtat, al Pla d'acollida, a les comunicacions relacionades amb l'acció 12 mesos / 12 causes... Fer el seguiment de les aportacions rebudes, en les sessions trimestrals de la Comissió d'igualtat. 			
	Termini Implementació	Durant tota la vigència del Pla d'igualtat			
	Indicador de seguiment	Nombre total d'aportacions.			

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ	Contingut	<p>El seguiment de la bústia d'igualtat ha estat escàs donat que aquesta ja no és visible des de la nova intranet.</p> <p>La comunicació amb la plantilla s'està produint a través de comentaris durant la formació en igualtat accessible a la plantilla o directament a l'agent d'igualtat de l'empresa.</p> <p>Totes les aportacions rebudes s'han debatut en el Si de la Comissió d'Igualtat, algunes d'elles ens han permès avançar en les diferents accions del Pla d'igualtat.</p>						
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyalen amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
					X			
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	<p>Caldria valorar posicionar de nou la bústia d'igualtat a la intranet, preferentment en la pàgina d'entrada, en format anònim.</p> <p>En alguns perfils professionals, l'accés a la intranet o al correu electrònic continua sent escàs.</p>							