

DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ

ELABORAT

Comissió Igualtat FPT:

Néstor Albiñana Giménez
Anna Brunet Vega
M. Soledad Fernández Gonzalo
Pilar Medel Zamora
Beatriz Pinilla Romero

Data: 31/5/2017

REVISAT


Gloria Pelomár
Direcció de Gestió
Data: 2/6/2017

APROVACIONS

Comissió Delegada

Data: 5/6/2017

Patronat

Data: 14/6/2017

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA DE TREBALL	4
2. MARC LEGAL	5
3. PRESENTACIÓ DE L'EMPRESA	6
3.1 Informació general	6
3.2 Organització	9
4. INFORMACIÓ QUANTITATIVA- DADES PLANTILLA.....	9
4.1 Distribució de la plantilla per sexes	10
4.2 Distribució de la plantilla per edats	10
4.3 Distribució de la plantilla per tipus de contracte	11
4.4 Distribució de la plantilla per antiguitat	11
4.5 Distribució de la plantilla per funció professional	12
4.6 Incapacitats temporals i permisos	13
4.7 Conclusions anàlisi quantitatiu	13
4.8 Política salarial	14
4.9 Representació paritària als òrgans de govern i comitès	15
5. INFORMACIÓ QUALITATIVA	15
5.1 Selecció i promoció personal	15
5.2 Formació	18
5.3 BenEstar	22
5.4 Conciliació de la vida familiar i laboral	23
5.5 Prevenció de riscos laborals	23
5.6 Contractació del sector públic	24
6. COMUNICACIÓ.....	25
7. L'OPINIÓ DEL PROFESSIONAL	26

7.1 Nivell de participació	26
7.2 Anàlisi respostes	26
7.3 Resum aspectes més significatius	31
7.4 Resum respostes obertes	33
 DOCUMENTACIÓ ANNEXA	 34
Annex 1 Enquesta igualtat	34

1. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA DE TREBALL

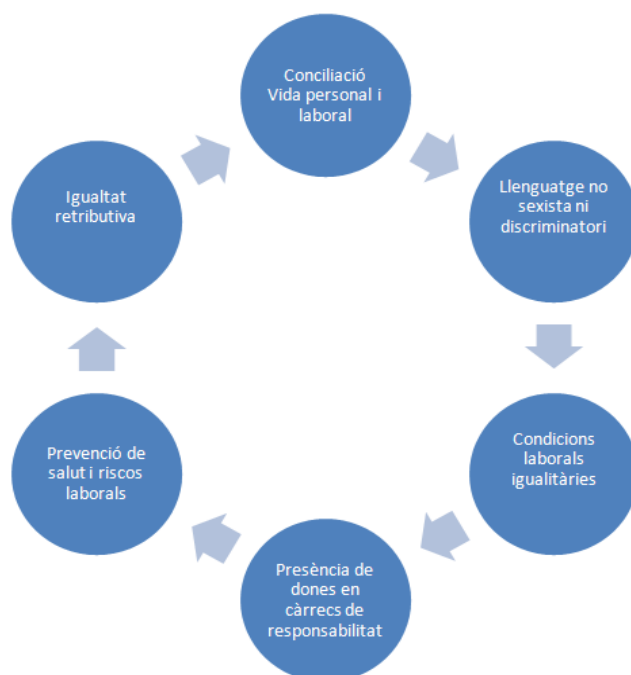
Amb l'objectiu de fer un Pla d'igualtat a Fundació Parc Taulí (a partir d'ara FPT), s'ha constituït la següent Comissió d'igualtat amb els següents membres :

- Anna Brunet (membre de la representació social)
- M. Soledad Fernández (membre representació empresa)
- Néstor Albiñana (membre representació social)
- Beatriz Pinilla (membre representació empresa)

Aquesta Comissió comptarà amb el suport de la Pilar Medel (Agent d' igualtat del CCSPT i les seves entitats vinculades).

El punt de partida previ a l'elaboració del Pla d'igualtat es **fer la diagnosi en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes**, saber en quina situació es troba la nostra empresa. D'aquesta manera podrem identificar els punts forts i quines són les àrees de millora i per tant determinar els objectius i accions que recollirà el nostre Pla d'igualtat.

D'acord amb la metodologia de treball i les indicacions del Departament de Treball, s'han analitzat els següents àmbits de treball:



2. MARC LEGAL

El principi d'igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raó de sexe, és un valor jurídic fonamental dels drets humans que ve recollit en diferents textos legals, entre els que destaquem els següents:

Art. 14 de la Constitució Espanyola : *“Els espanyols són iguals davant la Llei, sense que pugui prevaldre cap discriminació per raó de naixement, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.”*

A nivell europeu destaquem la **Directiva 2006/54/CE, de 5 de juliol de 2006**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitat e igualtat de tracte entre homes i dones en matèria d'ocupació.

La llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en el seu articles 45 defineix l'obligatorietat de elaboració d'un Pla d'igualtat per les empreses de més de 250 treballadors, i la voluntarietat per la resta.

En el cas de la FPT, també es d'aplicació l'art. 15 de **La llei catalana d'igualtat 17/2015, del 21 de juliol**:

Les institucions de la Generalitat, l'Administració de la Generalitat i els organismes públics vinculats o que en depenen, i també les entitats, públiques i privades, que gestionen serveis públics, han d'aprovar, en el termini de dos anys a partir de l'entrada en vigor d'aquesta llei, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball, amb l'objectiu de garantir l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats de dones i homes i eliminar la discriminació per raó de sexe amb relació a l'accés al treball remunerat, al salari, a la formació, a la promoció professional i a la resta de les condicions de treball.

Respecte al Conveni d'aplicació, **l Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos**, és d'aplicació l'art. 41 -Plans d'igualtat, on es recull llista de les mesures que s'han d'incloure en els Plans d'igualtat.

A nivell de normativa interna, destaquem l'aprovació, recentment del **Codi d'integritat i bones pràctiques en els àmbits directius i professionals del Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí de Sabadell i les seves entitats vinculades (aprobat pel Consell de Govern del CCSPT el 16 de novembre de 2016)**

En el seu apartat II.- " *Els valors, els principis i les bones practiques dels directius i dels professionals del Parc Taulí, s'indica que els empleats del Parc Taulí estem sotmesos als principis ètics, professional de conducta que es detallaran i que, per tant, seran exigibles als professionals en la seva actuació i amb caràcter general a l'efecte de que actuïn amb objectivitat, integritat, neutralitat, responsabilitat, imparcialitat, confidencialitat, dedicació al servei públic, transparència, exemplaritat, austeritat, accessibilitat, eficàcia, honradesa, promoció de l'entorn cultural, mediambiental i respecte a la igualtat entre dones i homes, i respecte a la multiculturalitat.*"

3. PRESENTACIÓ DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ

3.1) Informació general :



La FPT va ser creada al 1993 per les entitats Mútua Sabadellenca i Caixa d'Estalvis de Sabadell amb l'objecte de potenciar la docència, la recerca i la innovació entre els

 I3PT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG
		Núm. de revisió: 1.0
		Data d'elaboració: 31/05/2017
		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		

professionals del Parc Taulí, tant des de l'òptica científicomèdica com des de la gestió i organització de l'activitat assistencial.

La FPT és una fundació privada, amb personalitat jurídica pròpia i independent de la dels seus fundadors, subjecta a la legislació de la Generalitat de Catalunya.

El treball per a l'excel·lència científica i per a la construcció d'un model de recerca i innovació sostenible i generador de potencial de negoci són els eixos sobre els quals pivota la seva activitat. La Fundació està compromesa amb els seus investigadors, amb la comunitat científica i amb el territori. En aquest sentit incorpora empreses, centres tecnològics, centre de coneixement i la universitat de referència, la UAB, en el seu model, conformant un veritable ecosistema de la recerca i la innovació.

Valors com creativitat, treball en equip, excel·lència, transversalitat i cooperació impregnen el treball i la cultura d'empresa i suporten la veritable força motriu de tota aquesta activitat: el coneixement i la motivació dels professionals en la cerca de mètodes i eines que ajudin a una millora de la salut de les persones.

La Fundació té com a òrgan de govern el Patronat on la majoria dels membres són nomenats pel Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí i en el que també formen part Sabadell Asseguradora Companyia d'Assegurances i Reassegurances, S.A., Cambra Oficial de Comerç i Indústria de Sabadell, Mútua Sabadellenca Fundació Privada, BBVA, Banc Sabadell i la Universitat Autònoma de Barcelona.

En Març de 2015 es constitueix l'Institut d'Investigació i Innovació (I3PT) format pel Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí, UDIAT, Sabadell Gent Gran, Universitat Autònoma de Barcelona i Fundació Parc Taulí, sent aquesta última l'entitat encarregada de gestionar l'Institut.

Domicili:

El domicili de la Fundació Parc Taulí s'estableix en Sabadell (08208), Parc Taulí 1, Edifici Santa Fe, a la esquerra, segon pis.

Web: <http://www.tauli.cat/i3pt/institut>

 I3PT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		Núm. de revisió: 1.0
		Data d'elaboració: 31/05/2017
		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació

Finalitat i activitats :

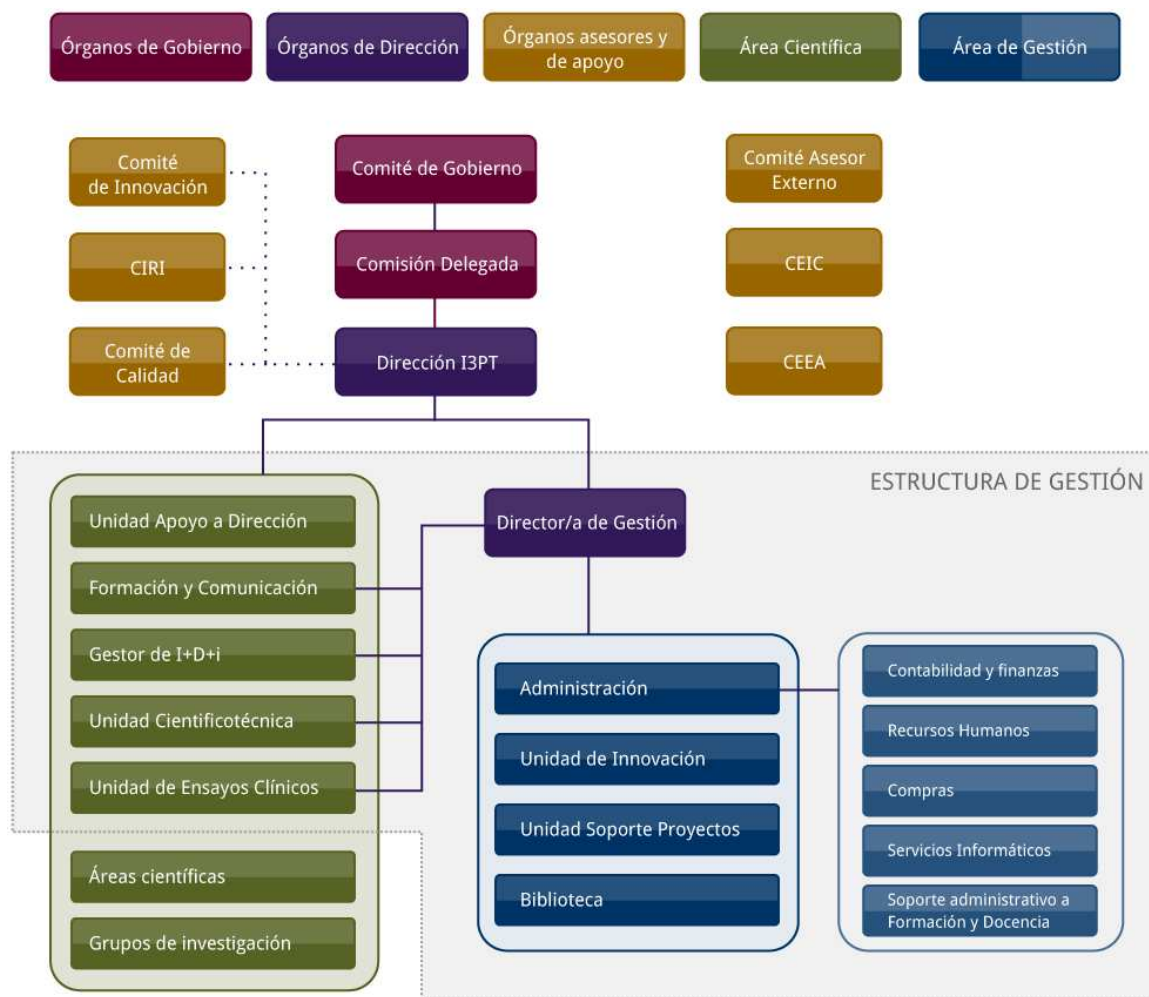
La Fundació té per objecte promoure, impulsar, afavorir i divulgar els treballs d'investigació, de docència, d'innovació i de formació de personal, especialment en l'àmbit dels centres, serveis i establiments del consorci públic Corporació Sanitària Parc Taulí (en endavant, indistintament, CCSPT) o en els ens en què aquesta hi participa, tant pel que fa als vessants mèdics, sanitaris, tècnics i científics, com de gestió i organització assistencial i de suport a la mateixa.

Per a la consecució dels fins fundacionals, la Fundació desenvolupa les activitats que el Patronat considera necessàries directament i/o en col·laboració amb altres entitats, institucions o persones, d'acord amb el que estableix la normativa sobre fundacions. En concret, a fi de dur a terme la finalitat fundacional, la Fundació desenvolupa les activitats que, sense ànim exhaustiu, s'enumeren a continuació:

- a) Promoure, desenvolupar i subvencionar línies i projectes de recerca i/o innovació, orientats fonamentalment a la millora i racionalització en la utilització dels mitjans, tant personals com materials, que s'esmercen en les disciplines relacionades amb les ciències de la salut.
- b) Promoure, desenvolupar i subvencionar programes docents, en col·laboració o no amb altres entitats, que fomentin el progrés de les diverses especialitats i disciplines relacionades amb les ciències de la salut i els serveis d'atenció a la població.
- c) Promoure, desenvolupar i subvencionar programes de formació, especialment per al personal del CCSPT i dels ens en què aquesta hi participa, ordenats a l'actualització dels seus coneixements i aptituds.
- d) Promoure, desenvolupar i subvencionar projectes d'investigació, d'innovació o d'estudi, especialment que hagin de ser realitzats pel personal del CCSPT, o en els ens en què aquesta hi participa.
- e) Promoure, desenvolupar i subvencionar cursos, seminaris, congressos, simposis, jornades d'estudi, reunions científiques i altres activitats anàlogues, com també l'edició de publicacions per a la divulgació de treballs d'anàlisi i de recerca i innovació.

3.2) Organització :

Dins l'estructura organitzativa de l'Institut, la FPT representa l'estructura de gestió del mateix :

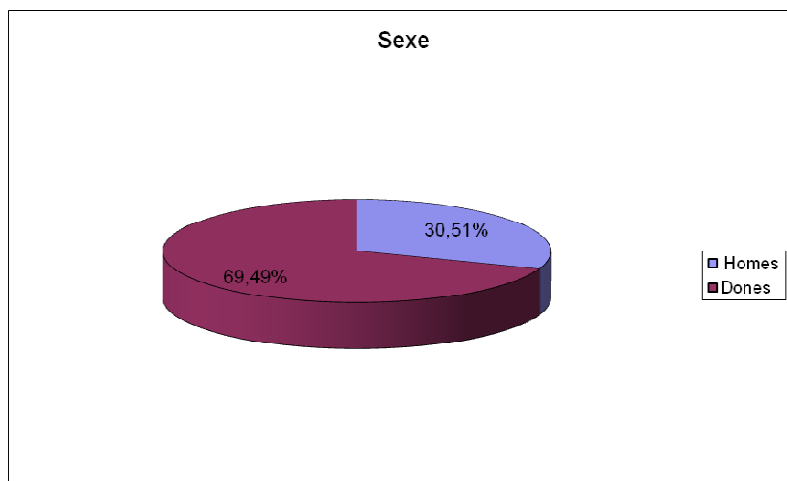


4. INFORMACIÓ QUANTITATIVA: DADES DE LA PLANTILLA

Les dades quantitatives, corresponen a dades de la plantilla a data **1 de gener de 2017**.

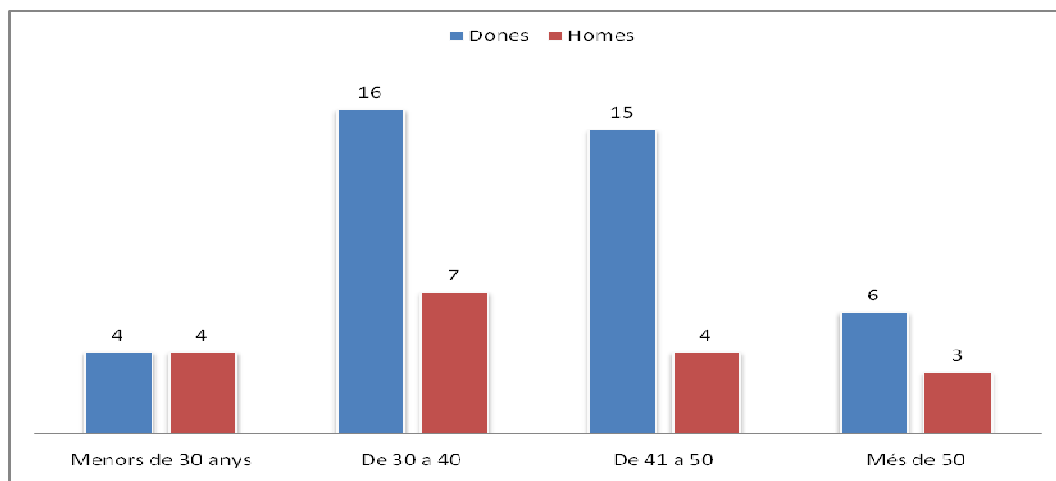
4.1) Distribució de la plantilla per sexes

Sexe	Professionals	%
Homes	18	30,51%
Dones	41	69,49%
Total plantilla	59	100,00%



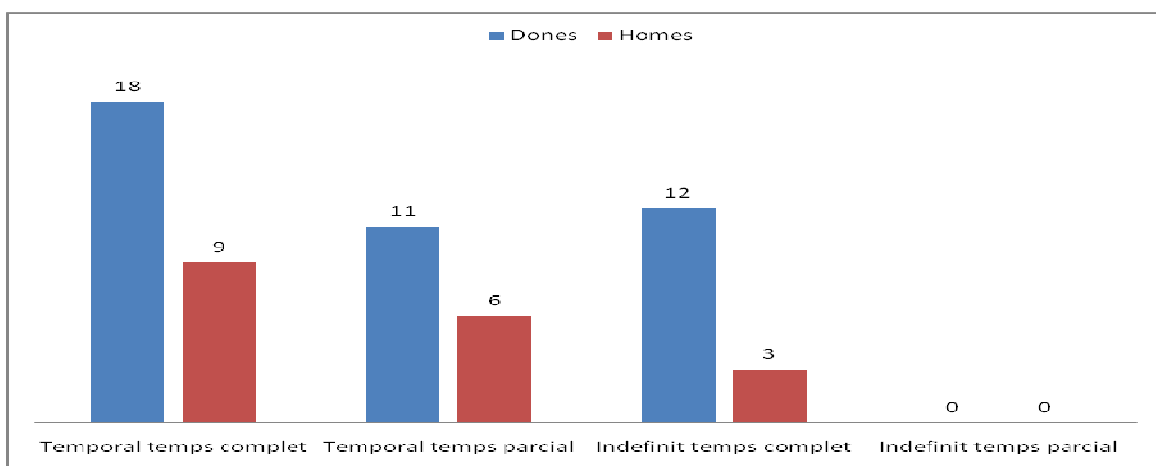
4.2) Distribució de la plantilla per edats

Edats	Dones	%	Homes	%	Total %
Menors de 30 anys	4	6,78	4	6,78	13,56
De 30 a 40	16	27,12	7	11,86	38,98
De 41 a 50	15	25,42	4	6,78	32,20
Més de 50	6	10,17	3	5,08	15,25
Total	41	69,49	18	30,51	100,00



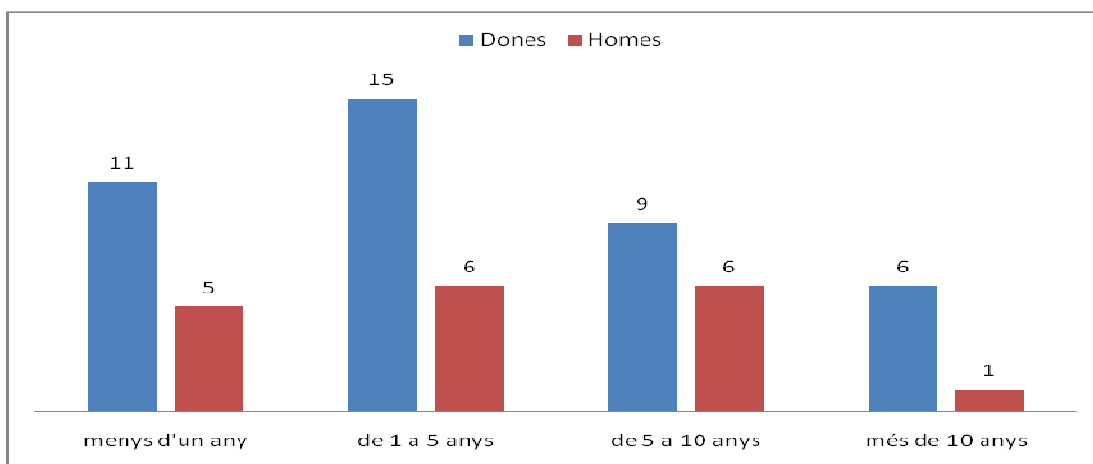
4.3) Distribució plantilla per tipus de contracte :

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total %
Temporal temps complet	18	30,51	9	15,25	45,76
Temporal temps parcial	11	18,64	6	10,17	28,81
Indefinit temps complet	12	20,34	3	5,08	25,42
Indefinit temps parcial	0	0,00	0	0,00	0,00
Total	41	69,49	18	30,51	100,00



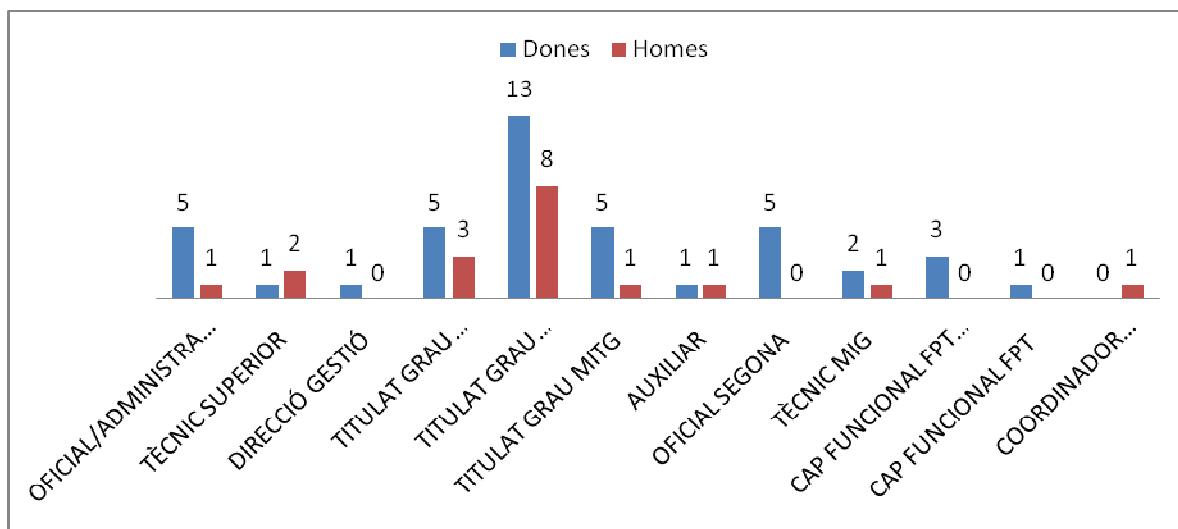
4.4) Distribució de la plantilla per antiguitat:

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total %
menys d'un any	11	18,64	5	8,47	27,12
de 1 a 5 anys	15	25,42	6	10,17	35,59
de 5 a 10 anys	9	15,25	6	10,17	25,42
més de 10 anys	6	10,17	1	1,69	11,86
Total	41	69,49	18	30,51	100,00



4.5) Distribució de la plantilla per funció professional :

Funció	Dones	%	Homes	%	Total
OFICIAL/ADMINISTRATIU	5	8,47	1	1,69	10,17
TÈCNIC SUPERIOR	1	1,69	2	3,39	5,08
DIRECCIÓ GESTIÓ	1	1,69	0	0,00	1,69
TITULAT GRAU SUPERIOR I	5	8,47	3	5,08	13,56
TITULAT GRAU SUPERIOR II	13	22,03	8	13,56	35,59
TITULAT GRAU MITG	5	8,47	1	1,69	10,17
AUXILIAR	1	1,69	1	1,69	3,39
OFICIAL SEGONA	5	8,47	0	0,00	8,47
TÈCNIC MIG	2	3,39	1	1,69	5,08
CAP FUNCIONAL FPT en funcions	3	5,08	0	0,00	5,08
COORDINADOR RECRECA	0	0,00	1	1,69	1,69
Total general	41	71,19	18	30,51	101,69



4.6) Incapacitats temporals i permisos del darrer any (2016):

Descripció de les baixes	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	8	80%	2	20%	10
Accident de treball	0	0	0	0	0
Maternitat	1	100%	0	0	1
Paternitat	0	0	2	100%	2
Risc Embaràs	0	0	0	0	0
Permisos i Reduccions					
Excedència Maternal	1	100	0	0	1

4.7 Conclusions anàlisi quantitatiu plantilla :

És una plantilla altament feminitzada, les dones representen un 69% de la plantilla. Són xifres coherents d'acord amb l'alt número de participació de les dones en les activitats d'investigació en l'àrea biomèdica.

No s'observen diferències significatives per tipus de contracte, antiguitat o funcions, per tant no poden parlar de segregació horitzontal.

En relació a la distribució jeràrquica, la Direcció de Gestió està ocupada per una dona.

Dels 33 grups de recerca inscrits al Taulí es troben liderats per homes un 58% i per dones un 42% de dones. No obstant això, d'aquest grups, només 8 estan acreditats per entitats externes reconegudes a nivell estatal (Redes/ Grupos AGAUR/ Grupos CIBER) i en aquest cas el 75% estan liderats per homes i només el 25% per dones.

Per tant a nivell de distribució jeràrquica en l'àrea d'investigació s'observa una major presència masculina.

4.7) Política Salarial

La Fundació té com a conveni de referència el d'Oficines i Despatxos. Donada la forta convivència entre les estructures del CCSPT i la FPT, en 2015 es va signar un Pacte d'empresa amb acord del Comitè d'Empresa pel que s'equiparaven totes les condicions socials al conveni del SISCAT però no les qüestions econòmiques que quedaven vinculades a un procés de negociació d'un nou conveni més representatiu del sector de la recerca biomèdica i a on també es poguessin incorporar els elements contemplats, en aquest sentit, en la Llei de la Ciència.

En el marc de l'actual conveni es va treballar en un manual de conceptes retributius basat en la política salarial de investigadors CIBER com a referent en l'Estat. Aquest manual està aprovat pel Patronat de la Fundació. En els casos de personal contractat a càrrec de convocatòries competitives, es respecte la retribució marcada en l'ajut sempre i quan sigui superior a les estipulades en conveni. De no ser així es completa el salari amb fons propis dels grups o amb fons propis de la FPT.

Actualment s'està treballant en la negociació del nou conveni de la Fundació.

És molt difícil obtenir la dada exacta de retribució per sexe amb les eines informàtiques actuals d'explotació de dades. A més la percepció dels professionals (com es podrà veure al resum de les enquestes), és que existeix igualtat salarial.

S'hauria d'incloure al futur Pla d'igualtat una acció per comparar salaris mitjos dona/home i poder constatar si hi ha diferències.

4.9) Representació paritària als òrgans de govern i comitès

Composició del Patronat, (màxim òrgan de Govern):

15 homes i 2 dones, són membres nomenats per la Fundació, el CCSPT i la Universitat Autònoma de Barcelona. (UAB)

Composició de la Comissió Mixta UAB- Institut Universitari Parc Taulí :

6 homes

Comissió Delegada: (òrgan de Govern)

5 homes i 2 dones

D'acord amb l'art. 12 de la Llei catalana d'igualtat (Llei 17/2015), els òrgans col·legiats de les empreses públiques s'han d'atènyer al principi de representació paritària de dones i homes(40-60%) en els nomenaments i les designacions. D'acord amb la disposició transitòria que recull la mateixa llei.

5. INFORMACIÓ QUALITATIVA

Per tal de conèixer les polítiques actuals de l'empresa en matèria de :

- Selecció i promoció
- Formació
- Desenvolupament professional i BenEstar
- Prevenció de Riscos Laborals
- Contractació Pública

S'han fet reunions amb els responsables dels àmbits identificats, i a continuació detallem els aspectes més significatius

5.1 Selecció i promoció dels professionals :

Marc Legal:

Dones i homes tenen dret a l'accés a la feina en igualtat de condicions, sense que pugui existir discriminació per raó de sexe.

Els Estatuts del CCSPT (ACORD GOV/56/2016 de 10 de maig) recullen en el seu art. 26.1: “*El personal del Consorci és contractat i es regeix per les normes de dret laboral, així com per la resta de normativa d'ocupació pública*”.

I l'art. 26.2. “*La selecció del personal fix s'ha de dur a terme mitjançant una convocatòria pública, d'acord amb els principis d'igualtat, publicitat, mèrit i capacitat, així com a la resta de principis que estableix la normativa.*” **(D'aplicació a les seves entitats vinculades)**

Per tant són d'aplicació els principis no discriminatoris recollits a l'Estatut dels Treballadors, i en concret l'art. 55 del Estatuto Básico del Empleado Público (LEBEP), que regula l'accés a l'ocupació pública.

A l'abril de 2016 es va nomenar com a responsable de Selecció de Personal del CCSPT (i les seves entitats vinculades) a un psicòleg col·legiat que s'ha de regir, en la prestació del seu servei, en la no discriminació de persones i/o grups per raons d'edat, de sexe, de cultura, de nacionalitat, de nivell socioeconòmic, de raça, de religió, d'idioma, d'orientació o identitat sexual, de discapacitat, o de qualsevol altra diferencia.

El professional responsable de Selecció de Personal ha rebut formació en matèria d'igualtat dins de l'organització sanitària.

La igualtat d'oportunitats en el procés de selecció a la FPT:

Incorporar la perspectiva d'igualtat de tracte i oportunitats consisteix en la inclusió d'una sèrie de pautes d'equitat de gènere en les diferents fases del procés (fase prèvia, fase operativa i fase d'incorporació), així com en els seus respectius procediments i instruments, que a continuació detallem:

Fase prèvia

Definició neutra del lloc de treball i perfil professional

La definició i descripció del lloc de treball, i del perfil professional necessari per cobrir-lo, es fa de forma objectiva i neutra. Això vol dir definir oportunament el lloc de manera completa, sense obviar cap de les capacitats requerides, per poder identificar després en el perfil. I un cop identificades, aquestes s'han d'especificar de manera objectiva, sense que la seva descripció deixi entreveure estereotips de gènere, evitant qualsevol tipus de connotació que les associï com a pròpies de dones o homes exclusivament.

Fase operativa

La fase operativa contempla principalment la convocatòria, la presentació de candidatures, la preselecció de candidatures, les proves substantives de selecció, els psicotècnics, les entrevistes personals i l'elecció final.

Redacció de la convocatòria amb llenguatge i imatges neutres i inclusives

La convocatòria s'ha de redactar i il·lustrar, si s'escau, amb criteri d'equitat de gènere, fent ús de llenguatge i imatges incloents. Més enllà del missatge, la convocatòria també és una "carta de presentació" de la institució contractant, i com a tal constitueix una oportunitat (aprofitada o perduda, segons es faci) de mostrar i demostrar que la igualtat és un valor important per a la institució.

Elecció de canals de comunicació incloents

Internament, l'oferta de llocs es comunica per igual a tota la plantilla. Externament mitjançant el web de la institució obert a tota la població.

Recepció de candidatures mitjançant formulari model

No es demana informació personal, aliena als requeriments específics del càrrec a cobrir, que pugui dur a desigualtat d'oportunitats per induir a mirades sexistes, estereotipades o prejudicis socials de gènere.

Conformació de tribunals, comissions o equips de selecció mixtes

Conformar els òrgans de selecció (tribunals, comissions o equips) compostos per dones i homes pot contribuir a que els resultats incloguin amb més facilitat la perspectiva de gènere. En qualsevol cas, els membres d'aquests òrgans han de tenir formació o sensibilització adequada sobre igualtat de tracte i oportunitats.

Realització de proves de selecció imparcials

Les proves de selecció s'han de correspondre amb les funcions del lloc de treball en qüestió, ser objectives i evitar biaixos que derivin en resultats no incloents.

En les proves de coneixement general de la institució s'inclouen un parell de preguntes relacionades amb la igualtat de gènere.

 IPT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG Núm. de revisió: 1.0 Data d'elaboració: 31/05/2017
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació

En les proves psicotècniques està garantit que els tests no posseeixen biaixos de gènere que provoquin una valoració desigual de les característiques considerades tradicionalment masculines i femenines, tant pel seu contingut, forma d'administració o de puntuació. Per això s'analitza la informació relativa als barems d'homes i dones; la validesa i regressió diferencial i l'impacte advers per gènere. També es revisa el manual del test per comprovar que no s'hagi avaluat només amb mostres d'homes o de dones.

Realització d'entrevistes de selecció objectives.

L'objectivitat és la pauta que marca el desenvolupament de les entrevistes de selecció. Actualment la institució disposa d'un guió d'entrevista formalitzat i centrat en la valoració en aquelles qüestions relacionades directament amb l'exercici del lloc de treball.

En alguns processos de selecció i de promoció interna davant dues candidatures de diferent sexe però que aporten el mateix valor (pel que fa a formació, experiència professional, competències, etc.), s'afavoreix la incorporació al lloc de treball d'aquella persona del gènere que estigui infrarepresentat en l'àrea o secció de destinació.

L'objectiu és anar equilibrant progressivament aquelles seccions o àrees que estan masculinitzades o feminitzades.

Fase d'incorporació

Acollida en Igualtat d'oportunitats

El més recomanable seria comptar amb un pla d'acollida per a la incorporació (en fase d'elaboració), per donar a conèixer l'organització i la cultura corporativa.

La persona que s'incorpora a la institució, ja sigui dona o home, ha de rebre i percebre igualtat de tracte i d'oportunitats. Un clima laboral integrador per a dones i homes és el reflex de que la institució ha incorporat el valor de la igualtat d'oportunitats en la cultura corporativa, fet que fomenta la innovació i la competitivitat. Tot això afavoreix el treball en equip, el qual és vital per a l'èxit de tota l'organització.

5.2 Formació

La formació, en el context organitzacional de la FPT, contribueix a la millora organitzativa i de la qualitat del servei donat a la població, així com al desenvolupament dels seus professionals.

 I3PT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG
		Núm. de revisió: 1.0
		Data d'elaboració: 31/05/2017
		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		

La rellevància de la formació en el sector, així com la naturalesa de l'aspecte sobre el qual incideix – les persones- fa necessari diferents agents que interactuïn en el seu desenvolupament dins el centre: la Direcció, els professionals i els representants dels treballadors. A través dels diferents agents es detecten les necessitats formatives que s'integren en el Pla Institucional de Formació (PIF). El PIF té una caràcter Corporatiu i en aquest sentit integra les necessitats de totes les empreses del consorci (CCSPT, FPT i SGG).

Les accions de formació que configuren el pla es presenten i s'aproven pel Comitè Institucional de Formació (CIF), un comitè interprofessional que vetlla per a recollir totes les sensibilitats en quant a formació. La participació dels seus membres es voluntària i integra membres de la representació social. Els membres de la representació social de la FPT, per la dimensió del centre i el nombre de professional tenen una participació adhoc.

El Departament de Formació, integrat en la Direcció de Recursos Humans integra la gestió del Pla per a totes les empreses del consorci: s'ocupa de l'elaboració del disseny del pla, coordina i implementa les diferents activitats, assessora a promotors, coordinadors i docents, aporta recursos metodològics, gestiona la cartera de formadors, cerca i assigna recursos, articula els processos d'avaluació, emet les acreditacions, registra les accions i els participants, elabora la memòria anual.

Les accions de formació aprovades al pla es publiquen a la Intranet de manera que tots els professionals del centre tenen accés a consultar les activitats programades en el pla i fer la preinscripció a aquelles accions orientades a la seva funció i perfil. El 90% de les accions són d'inscripció oberta. Només en el cas d'alguna activitat molt específica adreçada a un grup concret del centre el sistema de d'inscripcions es fa de manera tancada a través de la Direcció, però en cap moment hi ha cap perspectiva de gènere, ni existeix cap mena de discriminació en aquest sentit.

La selecció dels participants a una activitat formativa és funció de la Direcció del centre, doncs és que millor coneix les necessitats formatives del seu personal i ha de vetllar per la participació de tothom a la formació. En cas que una persona consideri que s'hauria d'haver atès la seva petició i se l'ha exclòs, es pot posar en contacte amb el Departament de Formació, que estudiarà el cas.

La formació del Pla Institucional de Formació promou, dins les possibilitats, el seu desenvolupament dins de la jornada de treball. Si això no es possible i cal una gestió de les cobertures per a garantir el servei a prestar, els dies de formació que es realitzen fora de la jornada laboral es compensen, mitjançant descans segons regles preestablertes.

 I3PT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG Núm. de revisió: 1.0 Data d'elaboració: 31/05/2017
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació

En casos de formació normativa (ex: prevenció de riscos), es procura que sigui sempre dins de jornada de treball.

A partir de l'any 2013 el Consorci inicia la formació en línia a través d'un Campus Virtual propi, promovent accions de formació en horari flexible per facilitar l'accés als professionals de tots els torns de treball i contribuir a la conciliació de la vida laboral, personal i familiar. Entre els cursos organitzats amb modalitat en línia s'ha prioritzats àrees transversals, per a tots els grups professionals, com la prevenció de riscos laborals, la confidencialitat i protecció de dades i les polítiques d'igualtat.

Respecte a la formació que es realitza fora del pla la gestió es fa directament a través de la Direcció qui facilita en alguns casos l'accés amb una ajuda econòmica, dies de permís retribuït, dies d'examen segons conveni, etc, segons possibilitats.

En aquest sentit el Centre es dota de diferents recursos destinats a la formació per donar resposta a les necessitats dels seus professionals i complir amb el Conveni col·lectiu de treball del sector d'oficines i despatxos, per als anys 2012-2014.

A banda del pressupost anual de formació, participa de subvencions externes, concerts amb l'oficina de Treball de la Generalitat de Catalunya o altres fonts que li siguin aplicables.

Tant per la formació del pla com l'externa, el professional té dret a un permís retribuït de 20 hores de formació anual, que s'aplica des de l'any 2014. Les condicions d'aquest permís venen marcades per l'article 23.3 del text de la *Ley del Estatuto de los Trabajadores*, el seu compliment ha permès que grups professionals menys qualificats que anteriorment es formaven ocasionalment puguin accedir una formació continuada anualment i millorar el seu nivell competencial per a possibles promocions professionals.

Formació en matèria d'igualtat :

Els professionals de la Comissió han fet el curs de formació en matèria d'igualtat, que s'oferta als professionals del Consorci.

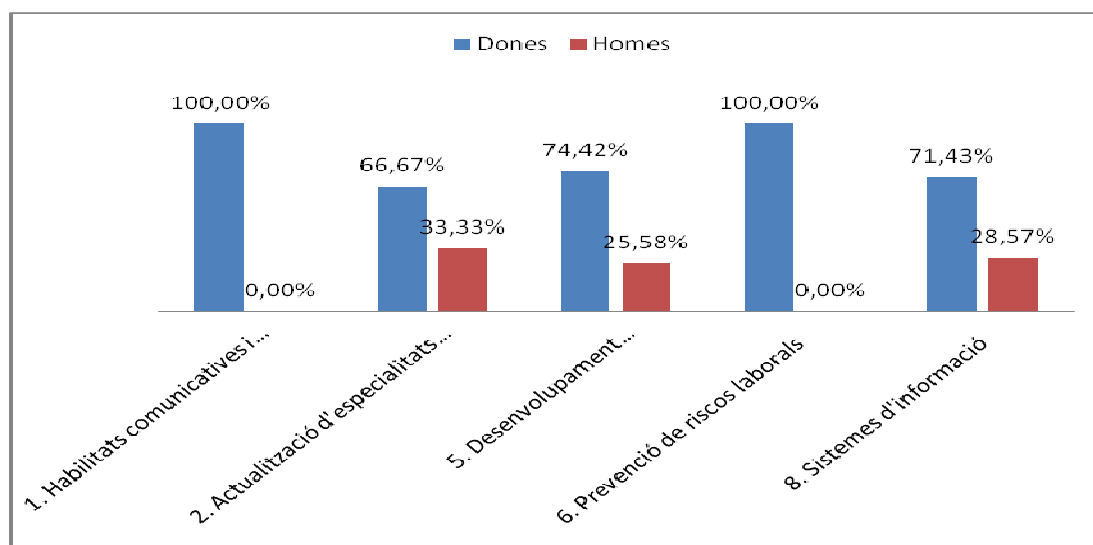
Són 10 hores de formació en modalitat online , compren dos apartats, una primera part conceptual en matèria d'igualtat enfocat en l'àmbit sanitari i un altre on s'explica les Polítiques d'igualtat de la Corporació.

Una de les mesures que haurà d'incloure el futur Pla d'igualtat, és la possibilitat d'accés a la formació en matèria d'igualtat per tots els professionals del centre.

Dades de formació de l'any 2016 :

Accions formatives realitzades per àrees de coneixement:

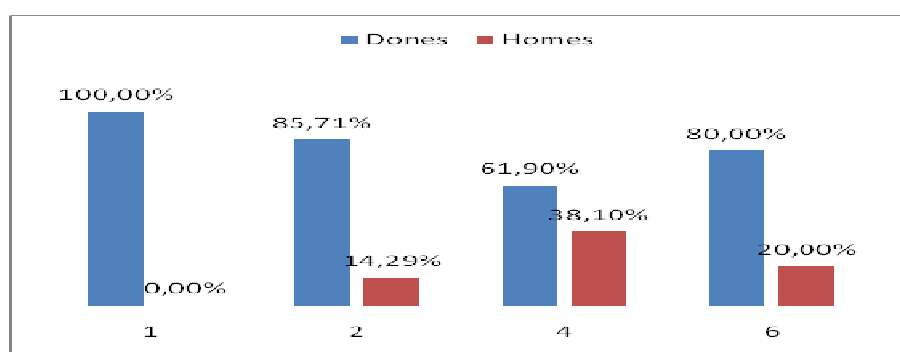
Àrees temàtiques	Dones	%	Homes	%	Total
1. Habilitats comunicatives i relacionals	6	100,00%		0,00%	6
2. Actualització d'especialitats mèdiques/infermeria	6	66,67%	3	33,33%	9
5. Desenvolupament professional i organitzacional	32	74,42%	11	25,58%	43
6. Prevenció de riscos laborals	2	100,00%		0,00%	2
8. Sistemes d'informació	5	71,43%	2	28,57%	7
Total	51	76,12%	16	23,88%	67



El 78% de la plantilla ha tingut accés a la formació del PIF durant l'any 2016. Segons el gènere, representa un 85,37% de dones i un 61,11% d'homes. Aquestes dades mostren una predisposició per part de l'empresa per a formar als seus treballadors segons necessitats i no segons el gènere.

Formació per Grups Professionals : (agrupació grups professionals segons CCSPT)

GP	Dones	%	Homes	%	Total
1	8	100,00%		0,00%	8
2	6	85,71%	1	14,29%	7
4	13	61,90%	8	38,10%	21
6	8	80,00%	2	20,00%	10
Total	35	76,09%	11	23,91%	46



5.3 BenEstar :

Unitat de recent creació en el departament de Recursos Humans, que té entre els seus objectius la millora de la cultura i l'acció preventiva, així com la promoció i sostenibilitat del BenEstar laboral en les tres vessants que estableix l'OMS: física, social i emocional. És aquesta una aposta de la institució per integrar a la seva estratègia institucional un àmbit funcional que reforci part dels objectius recollits en el I Pla d'igualtat de la FPT, mitjançant accions dirigides tant a promocionar i reforçar la cultura de la conciliació, com a promoure millores en els processos de gestió de conflictes, de forma que es contribueix a la detecció precoç de possibles casos d'assetjament.

En aquesta línia, i pel que fa a mesures concretes que es puguin emmarcar dins del Pla d'igualtat, una d'elles és valorar la realització de campanyes de difusió respecte als horaris de les reunions, per incidir en la cultura de la conciliació proposant millores horàries. D'altra banda, hi ha la previsió de realitzar un procés d'identificació de situacions familiars concretes que requereixin suport, en línia amb l'objectiu d'aconseguir una major i millor conciliació familiar i laboral de dones i homes.

5.4 Conciliació de la vida personal, familiar i laboral

Les mesures que s'ofereixen són les que venen estipulades per llei, en matèria de permisos i llicències i d'acord amb el Pacte d'empresa signat, són d'aplicació les recollides al I Conveni col·lectiu de la sanitat concertada :

-La possibilitat de fer una excedència voluntària per motius de conciliació, amb una durada màxima de dos anys, amb reincorporació automàtica al seu lloc de treball a la seva finalització (Art. 43.6).

-El personal amb fills o filles amb una discapacitat física, psíquica o sensorial, reconeguda per l'ICASS, igual o superior a un 33%, tindrà preferència en els canvis de torn per tal de conciliar els seus horaris amb els dels centres on el fill o filla amb discapacitat rebí atenció. (Art. 52.2).

Altres mesures que s'apliquen :

-La possibilitat de gaudir la reducció de jornada per cura de fills/cura de familiars de forma compactada (d'acord amb uns mínims establerts), a petició del professional en dies sencers, la llei estableix el gaudiment diari de tots els dies de treball.

Flexibilitat horaris de treball :

S'adopten mesures de flexibilitat horària per conciliar la vida familiar amb la vida laboral. L'horari habitual és de 7.30 a 15 h, amb un marge d'entrada i de sortida de 30 minuts. En el cas que un professional necessiti, per conciliació familiar, un horari específic, aquest és tractat de manera individual, amb la Direcció de Gestió.

Actualment , i des de l'abril de 2017, la Fundació forma part d'una prova pilot de Teletreball parcial (un dia a la setmana) conjuntament amb altres àmbits del CCSPT, per a alguns llocs de treball que ho permeten.

5.5 Prevenció de riscos laborals

La modalitat preventiva es un Servei de Prevenció Aliè. El contracte actual es amb EGARSAT SPA, però en algunes matèries concretes es rep suport del servei de Prevenció corporatiu.

Es realitza la definició de cada lloc de treball i els riscos associats, seguint la metodologia de l'INSHT (Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball) i complint la normativa. Per a cada professional s'identifiquen els riscos i els exàmens de salut específics.

 IPPT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		Núm. de revisió: 1.0
		Data d'elaboració: 31/05/2017
		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació

Alguns dels continguts són específics segons el gènere (activitats de prevenció de malalties, o valoració de la fertilitat).

En l'avaluació dels llocs de treball es té en compte, quan procedeix, la perspectiva de gènere. Es detecten els riscos que poden afectar a la gestació i lactància, com a d'altres professionals especialment sensibles. La informació dels riscos identificats en aquests llocs de treball es dona a les professionals que els ocupen verbalment durant l'examen de salut periòdic.

Se'ls informa del circuit per a la comunicació de la gestació i són les dones gestants les que han de fer-ne la comunicació. Un cop comunicat el comandament realitza les gestions per tal de garantir la seguretat de la dona gestant, (no existeix un protocol formalitzat.)

El futur Pla d'igualtat hauria de recollir com a acció l'elaboració d'un Protocol de Protecció del risc durant l'embaràs i/o la lactància natural de les professionals, amb l'objectiu de garantir la protecció de totes les dones embarassades i en període de lactància natural en relació a les possibles exposicions a factors de risc en el seu lloc de treball.

5.6 Contractació del sector públic

Marc Legal:

L'article 10 de la Llei catalana d'igualtat (Llei 17/2015), estableix que *als efectes de la legislació de contractes del sector públic s' han de procurar incloure clàusules socials per incorporar la perspectiva de gènere en les ofertes de contractació pública.*

Actualment es fomenta la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, en les diferents fases i execució de la contractació pública que porta a terme el CCSPT i les seves entitats vinculades.

S'estableixen i contempnen criteris d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones, sempre que siguin compatibles, en les diferents fases de la contractació pública que a continuació s'exposen:

 I3PT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG Núm. de revisió: 1.0 Data d'elaboració: 31/05/2017
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació

Fase de preparatòria del contracte:

- S'estableix en els plecs de clàusules administratives particulars el següent:

"L'empresa adjudicatària estarà obligada a aplicar, en realitzar la prestació, mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el mercat de treball, de conformitat amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes".

Fase de licitació/selecció dels contractistes:

Criteris de valoració o d'adjudicació (clàusules de desempat i altres)

S'estableix que en cas d'empat es tindrà en consideració el següent:

1. Clàusules socials de caràcter social .- S'estableixen en els plecs de clàusules administratives particulars el següent:

"L'empresa adjudicatària estarà obligada a aplicar, en realitzar la prestació, mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en el mercat de treball, de conformitat amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

6. COMUNICACIÓ

A nivell de comunicació interna, la Fundació té establerts els següents canals de comunicació:

1. Enviament personalitzat d' emails als diferents col·lectius o de forma general en funció del tema a comunicar.
2. Notificacions en la intranet a través del Blog intern de notícies " Bategades".
3. Reunions internes de gestió amb els diferents responsables de les unitats de gestió amb periodicitat mensual
4. Reunions internes de comunicació per recollir i compartir els esdeveniments o notícies destacables.
5. Biotech : plataforma de comunicació online de notícies relacionades amb la recerca externa.

Canals de Comunicació de la Comissió d'igualtat:

S'haurà de crear un espai propi a la intranet, on es reculli tota la informació relativa a la Comissió i els treballs que es desenvolupen, aquesta inclourà una bústia de contacte que pot utilitzar el professional per adreçar-se a la Comissió.

També es podria incloure un espai dedicat a les **metodologies científiques que contemplen la perspectiva de gènere**: "La metodologia científica presenta diferents biaxos associats al sexe i al gènere que poden modificar els resultats de les investigacions en salut (p.e. l'ús exclusiu de mascles als models animals, mostres no representatives segons sexe/gènere, no contemplar variables confusores que poden estar mediades pel gènere...). Actualment existeix un camp de recerca que pretén detectar i solucionar aquests biaxos.

Aquest espai inclouria enllaços a diferents recursos i eines per l'aplicació d'aquestes metodologies alternatives."

7. L'OPINIÓ DEL PROFESSIONAL :

Per tal de recollir l'opinió dels professionals en matèria d'igualtat d'oportunitats dones i homes a FPT, s'ha fet una enquesta. (annex 1 model d'enquesta)

7.1 Nivell de participació :

S'han rebut un total de 48 respostes, d'un total de 72 candidats (a més dels professionals de la FPT també s'ha passat a investigadors que pertanyen a la plantilla del CCSPT)

La taxa de resposta ha estat del 66,67%.

7.2 Anàlisi respostes :

Sexe :

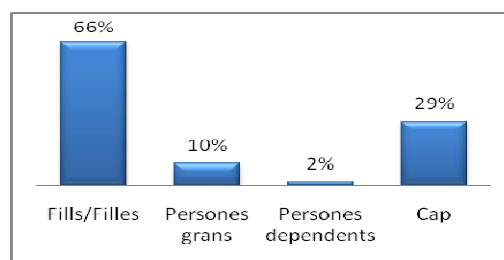
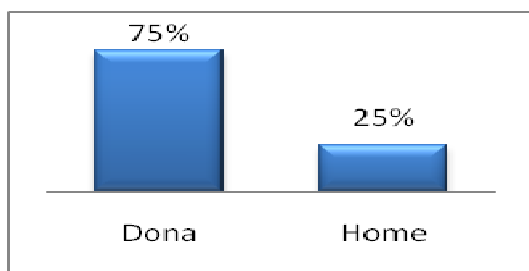
Dona	36
Home	12

Respostes 48

Tens responsabilitats familiars al teu càrrec ?

Fills/Filles	27
Persones grans	2
Persones dependents	0
Cap	21

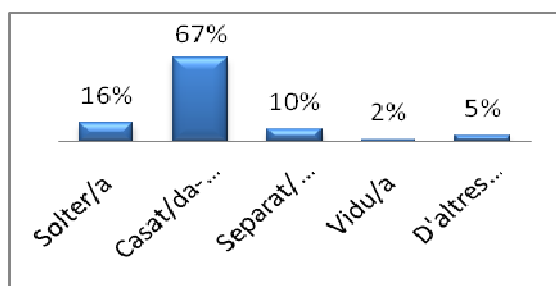
Respostes 48



Quin és el teu estat civil ?

Solter/a	15
Casat/da parella de fet	29
Separat/da- Divorciat/da	2
Vidu/a	0
D'altres situacions	2

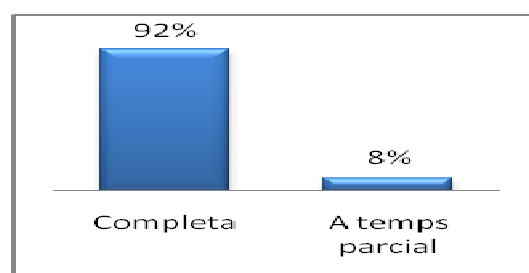
Respostes 48



Quina és la teva jornada de treball ?

Completa	44
A temps parcial	4

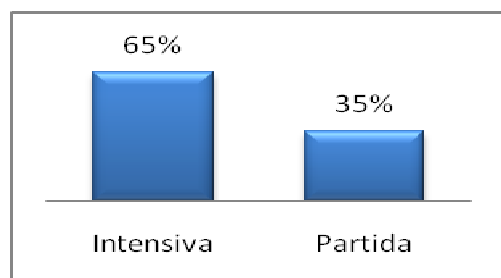
Respostes 48



Quin tipus de jornada laboral fas ?

Intensiva	31
Partida	17

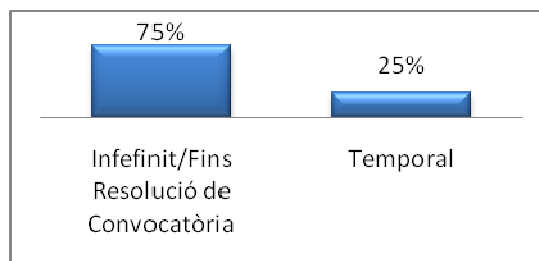
Respostes 48



Quin tipus de contracte tens ?

Infinit/Fins Resolució de Convocatòria	36
Temporal	12

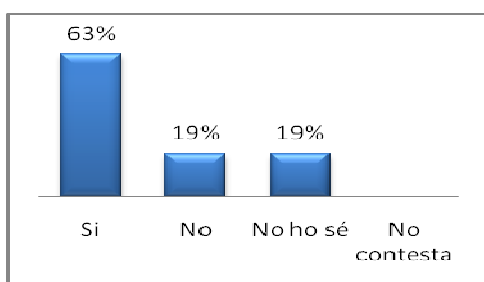
Respostes 48



Creus que al teu entorn laboral existeix una igualtat real entre dones i homes ?

Si	30
No	9
No ho sé	9
No contesta	0

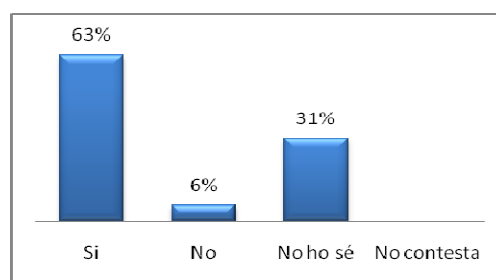
Respostes 48



Homes i dones tenen les mateixes possibilitats d'accés a un procés de selecció de personal ?

Si	30
No	3
No ho sé	15
No contesta	0

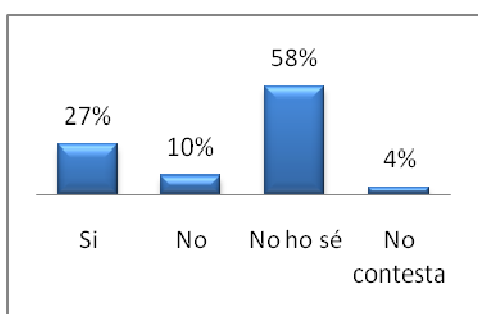
Respostes 48



La FPT té una política de promoció interna no discriminatòria, sense tenir en compte el gènere

Si	13
No	5
No ho sé	28
No contesta	2

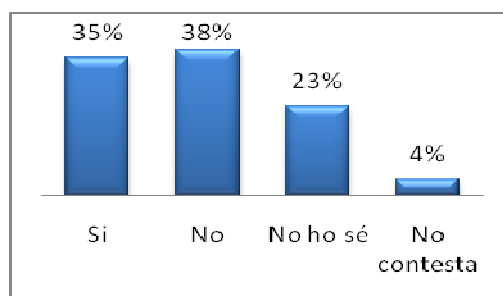
Respostes 48



L'assumpció de resp.familiars pot influir negativament en la teva promoció professional ?

Si	17
No	18
No ho sé	11
No contesta	2

Respostes 48



Cobres menys que el teu company/a ?

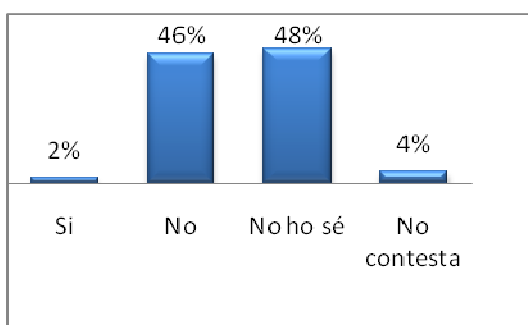
Si	1
No	22
No ho sé	23
No contesta	2

Respostes 48

Coneixes les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral

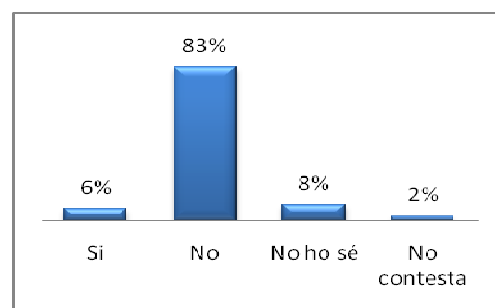
Si	3
No	40
No ho sé	4
No contesta	1

Respostes 48



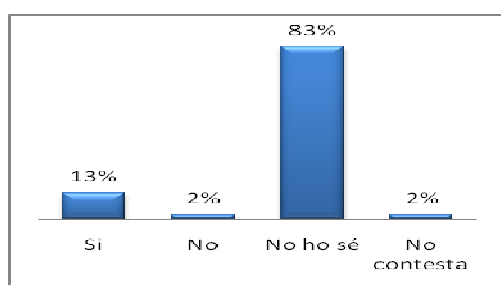
La FPT disposa de mesures de flexibilitat horària, permisos, més enllà de les obligades per llei ?

Si	6
No	1
No ho sé	40
No contesta	1
Respostes	48



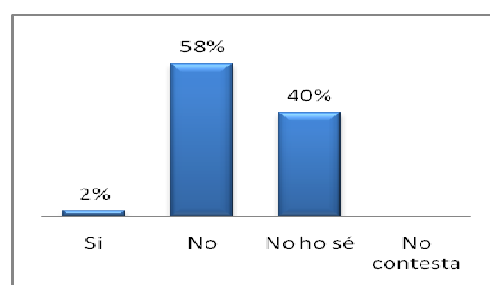
Es promouen noves formes d'organització del treball i del temps que afavoreixen el rendiment i conciliació? Ex: teletreball

Si	1
No	28
No ho sé	19
No contesta	0
Respostes	48



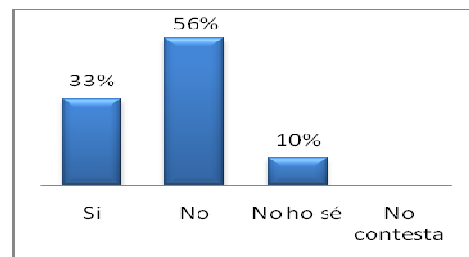
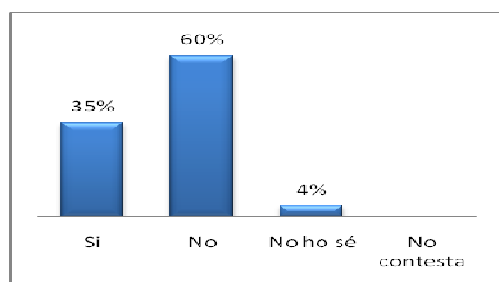
Coneixes el protocol d'actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe ?

Si	17
No	29
No ho sé	2
No contesta	0
Respostes	48



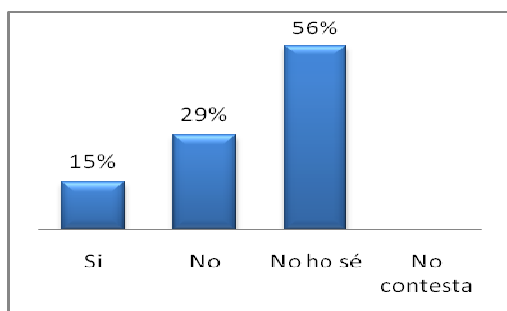
Sabries què fer, en cas de ser víctima o coneixedor/a d'un asset. sexual a la feina?

Si	16
No	27
No ho sé	5
No contesta	0
Respostes	48



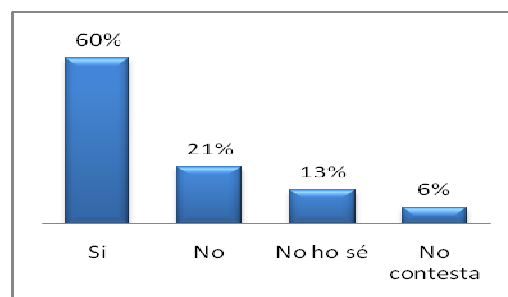
Es té en consideració l'especificitat de les dones i homes en la prevenció i cura de la salut ? Ex. risc embaràs...

Si	7
No	14
No ho sé	27
No contesta	0
Respostes	48



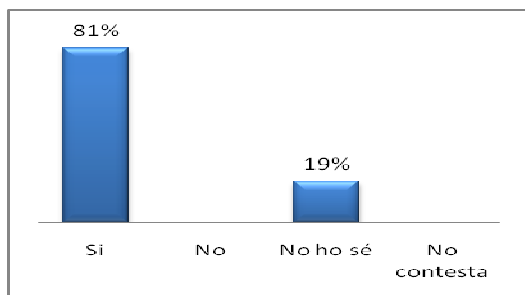
Es fa un ús del llenguatge no sexista ?

Si	29
No	10
No ho sé	6
No contesta	3
Respostes	48



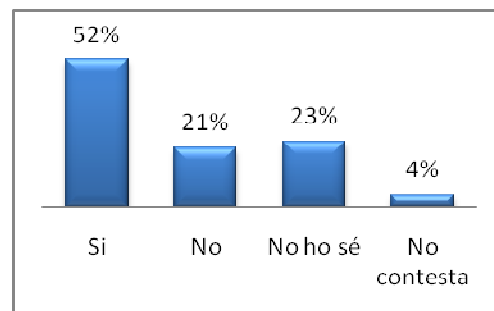
Homes i dones accedeixen per igual a la formació oferta per l'empresa ?

Si	39
No	0
No ho sé	9
No contesta	0
Respostes	48



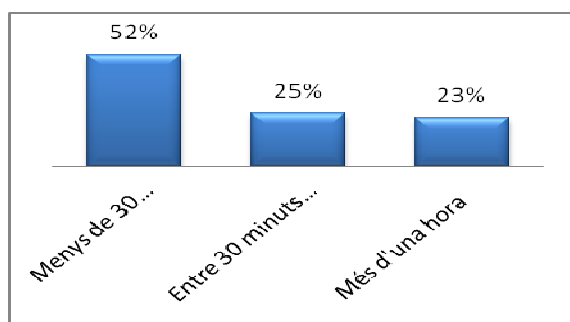
Els horaris de formació permeten la conciliació de la vida familiar, personal i laboral?

Si	25
No	10
No ho sé	11
No contesta	2
Respostes	48

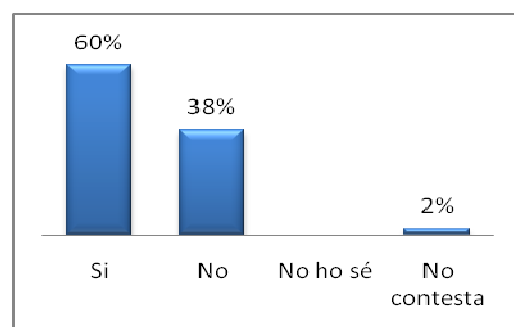


Quan temps trigues en arribar a la feina ?

Menys de 30 minuts	25
Entre 30 minuts i 1 hora	12
Més d'una hora	11
Respostes	48


Pots arribar a la feina fàcilment amb transport públic?

Si	29
No	18
No ho sé	0
No contesta	1
Respostes	48


7.3) Resum del aspectes més significatius:

- De les 48 respostes, un 25% són homes i un 75% de dones.
- Més de la meitat dels responents té fills, i més de la meitat té parella i/o està casat/da.
- Més del 90% treballa a jornada completa, i del total, quasi 2/3 part fa jornada intensiva.
- El 75% està amb contracte indefinit (fins a resolució de convocatòria).
- Més del 60% creu que hi ha igualtat de dones i homes al nostre entorn laboral. De la resta, la meitat diu que *No* i l'altra *No ho sap*.
- Més del 60% creu que dones i homes tenen les mateixes possibilitats de promoció (accés a un procés de selecció). Del restant, la majoria contesta que *No ho sap*, només el 6% diu que *No*. Els motius que argumenten no tenir les mateixes possibilitats són:
 - o Que els homes tenen un millor cv perquè les dones prioritzen la vida personal a la professional.
 - o El procés de selecció de la FPT no és transparent.
- Quasi el 60% desconeix si la institució té una política de promoció interna.

- L'opinió respecte al perjudici en la promoció professional degut a responsabilitats familiars és molt diversa (1/3 opina que sí que afecta, 1/3 opina que no i 1/3 no sap/no contesta). Els motius que argumenten els que opinen que sí que afecta són:
 - o Es pressuposa que una dona amb fills no s'implicarà en la feina com un home: no farà hores extres, no viatjarà, no estendrà més enllà l'horari laboral, no es formarà,...
 - o La carrera investigadora és difícil de conciliar amb la vida familiar (dependència de beques/convocatòries,...).
 - o S'assenyala que no existeix promoció professional al conveni.
- Quasi la meitat contesta que no sap si cobra menys que el seu company per fer la mateixa tasca pel fet de ser dona/home.
- El 83% no coneix les mesures de conciliació familiar, personal i laboral de la FPT i tampoc sap si disposa de mesures més enllà de les obligades per llei que faciliten la conciliació.
- El 40% no sap si es pot gaudir de noves formes d'organització del temps en el treball, i la resta afirma que la FPT no les té implementades.
- Més del 60% no coneix el protocol d'actuació davant assetjament sexual ni que fer davant aquesta situació.
- Més de la meitat no sap si l'organització té en consideració l'especificitat de dones/homes en la cura de la salut del treball, i quasi un 30% afirma que no es té en compte.
- El 60% creu que es fa un ús del llenguatge no sexista.
- Més del 80% creu que tenen les mateixes oportunitats de formació dones i homes.
- Més de la meitat creu que els horaris de formació permeten la conciliació, mentre que el 20% creu que no.
- Més de la meitat triguen menys de 30 min en arribar a la feina, el 25% entre 30-60 minuts i la resta més d'una hora.
- Més del 60% pot arribar fàcilment a la feina en transport públic.

 IPT INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ PARC TAULÍ	 Parc Taulí Hospital Universitari	Codi: DIG Núm. de revisió: 1.0 Data d'elaboració: 31/05/2017
DIAGNOSI PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS DONES I HOMES DE LA FUNDACIÓ PARC TAULÍ		Pròx. revisió: 3 anys des d'aprovació

7.4 **Resum respostes obertes de l'enquesta :**

Quin creus que són el tres principals punts forts pel que fa a la igualtat de gènere a la FPT ?

- o Igualtat de tracte i oportunitats dona/home.
- o Sensibilitat davant permisos/excedències per cura de familiars.
- o Jornada intensiva i horari.
- o Pla de formació igualitari i formació online.
- o Les desigualtats salarials existents no ho són per raó de sexe.
- o Els equips estan formats majoritàriament per dones.
- o Assenyalar que hi ha molt desconeixement de mesures i polítiques de la FPT (feblesa).

Quines són les tres mesures concretes que creus que s'haurien de prioritzar en el nou Pla d'igualtat ?

- o Política transparent del procés de promoció interna.
- o Fer un pla de carrera professional, on es reconegui la formació pel lloc de feina i el grau d'implicació.
- o Retribucions en funció de les responsabilitats i tasques desenvolupades segons les necessitats de cada lloc de treball (viatges, treball fora d'horari,...).
- o Contemplar com es compensa el personal que ha de viatjar per motius de feina.
- o Eliminar les diferències salarials entre companys/es que realitzen una mateixa tasca i/o categoria professional (diferències entre FPT i CCSPT, entre contracte temporal i plantilla,...).
- o Transparència de sous.
- o Millorar la comunicació.
- o Implementar el teletreball.
- o Valorar la productivitat davant el presencialisme.
- o Implementar un sistema de bossa d'hores.
- o Permetre la coincidència de vacances amb les vacances escolars.
- o Flexibilitat horària.
- o Contemplar els riscos de l'embaràs en el lloc de feina.
- o Prioritzar les places d'aparcament a persones amb càrregues familiars.
- o Jardí d'infants pels treballadors/es.
- o Potenciar a les investigadores i donar-les-hi visibilitat.
- o Recuperar els drets perduts.

ANNEX 1 : Enquesta igualtat d'oportunitats dona-home a FPT

Amb l'objectiu d'elaborar un Pla d'Igualtat a la Fundació Parc Taulí, necessitem conèixer la teva opinió, per això et demanem que contestis a cada una de les preguntes plantejades, amb sinceritat.

T'agraïm la col·laboració i garantim l'anonimat i confidencialitat de totes les respostes.

1. Sexe

- ☐ Dona
- ☐ Home

2. Tens responsabilitats familiars al teu càrrec ?

- ☐ 1. Fills/Filles
- ☐ 2. Persones grans
- ☐ 3. Persones dependents
- ☐ 4. Cap

3. Quin és el teu estat civil ?

- ☐ 1. Solter/a
- ☐ 2. Casat/da - Parella de fet
- ☐ 3. Separat/da - Divorciat/da
- ☐ 4. Vidu/a
- ☐ 5. D'altres situacions

4. Quina és la teva jornada de treball ?

- ☐ 1. Completa
- ☐ 2. A temps parcial

5. Quin tipus de jornada laboral fas ?

- ☐ 1. Intensiva
- ☐ 2. Partida

6. Quin tipus de contracte tens ?

- ☐ 1. Indefinit / Fins resolució de convocatòria
- ☐ 2. Temporal

7. Creus que al teu entorn laboral existeix una igualtat real entre dones i homes ?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

8. Creus que a la Fundació Parc Taulí dones i homes tenen les mateixes possibilitats d'accés en un procés de selecció de personal ?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

9. Per què?**10. La institució té una política de promoció interna no discriminatòria, sense tenir en compte el gènere ?**

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

11. Creus que l'assumpció de responsabilitats familiars (fill/filles, familiars dependents,...) pot influir negativament en la teva promoció professional ?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

12. Per què ?**13. Cobres menys que el teu company/a per desenvolupar la mateixa tasca pel fet de ser dona o home ?**

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

14. Coneixes les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral de la Fundació Parc Taulí ?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

15. La Fundació disposa de mesures de flexibilitat horària, permisos,... més enllà de les obligades per llei, que afavoreixen i faciliten la conciliació ?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

16. Es promouen i es posen en pràctica noves formes d'organització del treball i del temps que afavoreixen el rendiment i la conciliació? Per exemple: teletreball.

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

17. Coneixes el protocol d'assetjament d'actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe de la Fundació ?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

18. Sabries què fer o quins passos has de seguir, en cas de víctima o coneixedor/a d'un assetjament sexual a la teva feina?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

19. Es té en consideració l'especificitat de les dones i dels homes en la prevenció i la cura de la salut en el treball? Per exemple: riscos de l'embaràs

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

20. Consideres que a la Fundació es fa un ús del llenguatge no sexista?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

21. Creus que dones i homes accedeixen per igual a la formació oferta per l'empresa?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

22. Consideres que els horaris de la formació que proposa la institució permeten la conciliació de la vida familiar, personal i laboral ?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

23. Per tal d'avaluar el temps que inverteixes en desplaçaments per motius de feina, quant de temps triges habitualment en arribar al teu lloc de treball? (Només es comptabilitza un trajecte)

- ☐ 1. Menys de 30 minuts
- ☐ 2. Entre 30 minuts i 1 hora
- ☐ 3. Més d'una hora

24. Pots arribar a la feina fàcilment amb transport públic?

- ☐ 1. Sí
- ☐ 2. No
- ☐ 3. No ho sé
- ☐ 4. No contesta

25. Quins creus que són els tres principals punts forts pel que fa a la igualtat de gènere a la Fundació Parc Taulí ?

26. Quines són les tres mesures concretes que creus que s'haurien de prioritzar en el Pla d'Igualtat de la Fundació Parc Taulí ?
