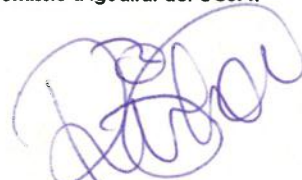




**III PLA D'IGUALTAT DEL CONSORCI CORPORACIÓ SANITÀRIA
PARC TAULÍ DE SABADELL
(2022-2025)**

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
<p>Comissió d'igualtat del CCSPT:</p>  <p>26/11/2021</p>	<p>Antoni Llamas Losilla Direcció de Recursos Humans</p>  <p>30/11/2021</p>	<p>Comitè de Direcció</p>  <p>21/12/2021</p>

ÍNDEX

1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS	3
2. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA	5
3. RESUM INFORME DE DIAGNOSI	6
4. OBJECTIUS TRANSVERSALS	18
5. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT	19
5.1 Accés a l'organització	21
5.2 Auditoria salarial	25
5.3 Comunicació no sexista	27
5.4 Condicions laborals	28
5.5 Contractació pública	29
5.6 Cultura i gestió organitzativa	30
5.7 Formació interna i/o contínua	32
5.8 Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i deure d'intervenció, en situació de risc o sospita fona- mentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere	36
5.9 Promoció i/o desenvolupament professional	38
5.10 Salut Laboral i Benestar	40
5.11 Temps de treball i corresponsabilitat	45
5.12 Comissió d'Igualtat	48
6. DIFUSIÓ	50
7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT	50
8. CRONOGRAMA DE LES ACCIONS	52

1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS

La Direcció de Recursos Humans del Consorci Corporació Sanitària Parc Taulí (d'ara endavant CCSPT), com a màxima responsable de la gestió i dinamització de les activitats laborals dins de la nostra organització, declara el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per la igualtat efectiva entre dones i homes, en referència a les condicions igualitàries en el treball, i la seva aplicació.

És per això que en el marc de la seva política de gestió empresarial es compromet al següent:

PROMOURE una organització que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que impliqui tota l'organització en impulsar-la i consolidar-la.

INTEGRAR tota la plantilla en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia de les i dels representants legals dels i les professionals, garantint que tot el personal conegui i participi d'aquestes polítiques.

VETLLAR per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que es projecten, tant internes com externes, estiguin exemptes d'elements sexistes, fent ús d'un llenguatge inclusiu.

GARANTIR una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball, i la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat.

INCORPORAR accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que fomenti i permeti la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i es constata que ambdós s'hi acullen.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV
 Parc Taulí Hospital Universitari	III Pla d'igualtat del CCSPT Propera revisió: gener 2026	CCSPT-PR-401		Pàg. 4 de 53

AVALUAR la informació relativa a la prevenció de riscos laborals, tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadores i treballadors. Actuant en conseqüència: formant, informant i millorant les condicions de treball.

GARANTIR que a l'organització hi ha un tracte igualitari en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta, d'acord amb el contingut i les obligacions recollides al Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.


ASSUMIR que les treballadores i els treballadors rebin un tracte totalment igualitari pel que fa a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.)

GARANTIR que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica amb la implantació d'aquest III Pla d'igualtat (2022-2025), amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

Per dur a terme la implantació del Pla d'igualtat es comptarà amb la representació legal dels treballadors i treballadores, en tot el procés de definició, desenvolupament, seguiment i avaluació de les accions.

Així mateix, l'organització es dota d'un agent d'igualtat amb, entre d'altres, les funcions recollides a l'article 9.2 de la Llei catalana 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.


Antoni Llamas Losilla
Direcció de Recursos Humans

2. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

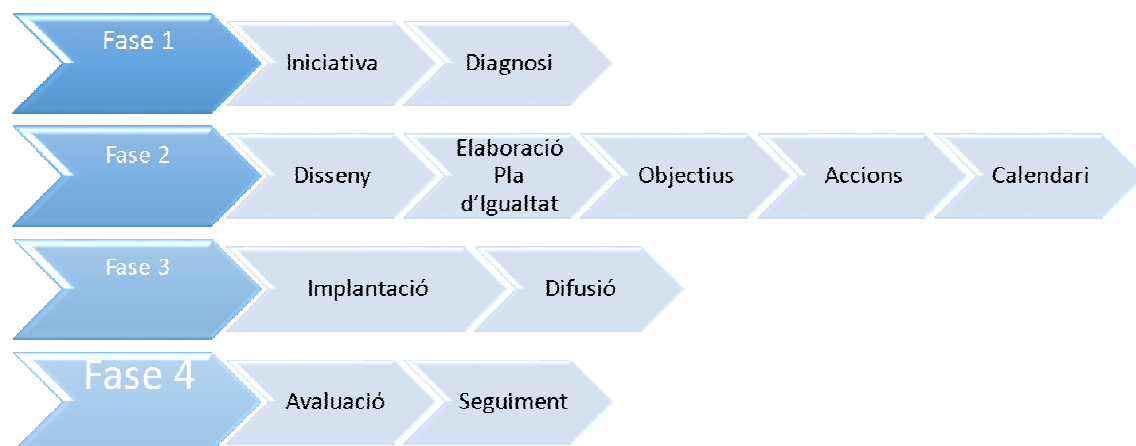
La Comissió d'Igualtat del CCSPT, constituïda d'acord amb els requeriments legals, a l'any 2012, formada equitativament per representants de l'empresa i dels i les professionals, ha estat la responsable de dissenyar aquest III Pla d'igualtat, i també haurà de vetllar per la seva implantació i seguiment.

D'acord amb el contingut de l'article 6 del RD llei 901/2020, de 13 d'octubre, *por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, la Comissió d'Igualtat, adopta les funcions de Comissió negociadora del Pla d'igualtat, amb una doble funció:

- 1.) Realitza la **diagnosi de situació** en matèria d'igualtat, prèvia a aquest document, que acompanya el Pla d'igualtat i que es resumeix en l'apartat 3 d'aquest document.
- 2.) Elabora el III Pla d'igualtat del CCSPT (2022-2025).

Fases previstes per a la implantació del Pla d'igualtat:


La implantació del Pla d'igualtat s'estructura en les 4 fases que exposem en el següent gràfic:



Fase 1: Iniciativa i Diagnosi.

Es treballa en la Comissió negociadora des del març fins al setembre del 2021.

Fase 2: Disseny, Elaboració del Pla, Objectius, Accions i Calendari

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	III Pla d'igualtat del CCSPT	CSPT-PR-401	21/12/2021		Pàg. 6 de 53
	Propera revisió: gener 2026				

Es treballa, des del setembre fins al novembre del 2021, en la Comissió negociadora d'acord amb la següent estructura:

- **Resum informe diagnosi:** recull un resum de l'estudi de la diagnosi realitzada, que acompanya el Pla d'igualtat, apartat 3 d'aquest document, fent referència als punts forts i aquells que caldrà millorar.
- **Objectius:** s'especifiquen i defineixen quins objectius s'han d'assolir mitjançant el Pla d'igualtat per cobrir les àrees de millora detectades.
- **Accions:** descripció de les diferents accions per donar resposta als objectius plantejats, així com també l'assignació de mitjans materials i humans necessaris per dur-les a terme, incloent-hi la data d'execució prevista. Tanmateix, cada una de les accions recull el seu propi índex d'assoliment per facilitar l'avaluació *a posteriori*, amb els corresponents indicadors de resultats.
- **Calendari** de les accions.

Fase 3: Implementació i Difusió del Pla d'igualtat

- **Implementació:** suposa executar cada una de les diferents accions programades, d'acord amb el cronograma que inclou la pròpia acció.
- **Difusió:** s'informa de l'aprovació i de la posada en marxa del Pla, a tota la plantilla, pels canals de comunicació establerts en l'apartat 6 d'aquest document.

Fase 4: Avaluació i Seguiment

- S'orienta, per una banda, a controlar que les accions s'estan duent a terme i, per l'altra, a avaluar el seu grau d'efectivitat i, en funció d'aquestes dues variables, a fer els ajustaments necessaris.

3. RESUM INFORME DE DIAGNOSI

Introducció i metodologia

A partir de l'estudi de diagnosi, que s'adjunta amb el Pla d'igualtat, s'ha realitzat el següent resum, d'acord amb el contingut de l'article 7 del Reial decret llei 901/2020, on recollim els punts forts i les àrees de millora de cada un dels àmbits treballats, que s'exposen a continuació:

Accés a l'organització	Auditoria salarial	Comunicació no sexista	Condicions laborals
Contractació pública	Cultura i gestió organitzativa	Formació interna i/o continua	Prevençió i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe
Prevençió i actuació davant l'assetjament per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere	Promoció i/o desenvolupament professional	Salut Laboral	Temps de treball i coresponsabilitat

Com a fonts d'informació s'han utilitzat les dades de plantilla, lliurades per la Direcció de Recursos Humans, que formen part de la informació quantitativa, així com també informació qualitativa obtinguda de les entrevistes fetes a les persones responsables dels següents àmbits:

- BenEstar i Desenvolupament Professional, Comunicació i Multimèdia, Formació, Medicina Física i Rehabilitació, Selecció, Serveis Jurídics, Servei de Prevenció, Treball Social i voluntariat.

L'opinió dels i les professionals s'ha obtingut del resultat de l'enquesta de risc psicosocial i de clima laboral OPINA, feta a finals de l'any 2019. La Comissió d'Igualtat va treballar les preguntes relacionades amb la igualtat d'oportunitats, conciliació i coresponsabilitat de la vida familiar i laboral i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, amb l'objectiu que aquestes formessin part del futur Pla d'igualtat.

Accés a l'organització

D'acord amb l'avaluació del II Pla d'igualtat (2017-2020) realitzada durant el primer trimestre de l'any 2021, es recullen els següents avanços realitzats durant el període, i els aspectes que caldria millorar.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
III Pla d'igualtat del CCSPT	CSPT-PR-401	21/12/2021		Pàg. 8 de 53
Propera revisió: gener 2026				

Punts forts:

- L'actual Codi de selecció incorpora la normativa vigent en matèria d'igualtat, i així es fa constar en els processos de convocatòries públiques.
- En els processos de selecció que tenen prova de coneixement, a tots els grups professionals, a excepció del grup 1 i 2, s'hi incorporen, entre d'altres, continguts relatius al Pla d'igualtat, la normativa sobre igualtat efectiva entre dones i homes, i sobre violència masclista aplicada al lloc de treball.
- S'ha sistematitzat l'avaluació dels processos de selecció, en funció del gènere de les persones candidates i les persones seleccionades, i es lliura anualment el resultat, a la Comissió d'Igualtat, des de l'any 2020, sense que s'hagin constatat diferències per raó de gènere.
- L'equip de selecció té formació en matèria d'igualtat laboral.
- Un 78 % d'homes i un 65 % de dones, segons el resultat de l'enquesta, opinen que hi ha igualtat d'oportunitats en l'accés i el desenvolupament professional (amb una puntuació superior a 7 sobre 10).

Punts a millorar:

- En cas d'empat de candidatures de diferent sexe, consta com a quart criteri de desempat la discriminació positiva del sexe menys representat en el Codi de selecció.
- En els grups professionals 1 i 2, no s'hi incorporen continguts relatius al Pla d'igualtat, la normativa sobre igualtat efectiva entre dones i homes, i sobre violència masclista aplicada al lloc de treball en els processos de selecció.
- Elaboració del professiograma.

Auditoria salarial**Punts forts:**

- Elaboració del registre retributiu de l'any 2020, amb els requeriments del RD llei 902/2020, amb l'eina del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies.
- Anàlisi i justificació de les bretxes salarials superiors al 25 % dels llocs de treball d'igual valor, sense constatar diferències per raó de gènere.
- Formació dels membres de la Comissió d'Igualtat.

Punts a millorar:

- Pendent revisar les descripcions de llocs de treball (DLT), amb perspectiva de gènere, en el moment que s'aprovi per part del Ministeri d'igualtat i/o de Treball i Economia Social, la guia de valoració dels llocs de treball.
- Anàlisi de les diferències de les retribucions globals per determinats conceptes: guàrdies, carrera professional, activitat addicional..., per determinar quines són les causes i si es poden atribuir al gènere.

Comunicació no sexista**Punts forts:**

- Guia de *Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí*, elaborada amb l'ajuda del Gabinet de Comunicació.
- Revisió de la documentació lliurada per l'àmbit de Gestió de Pacients a les persones usuàries, amb l'objectiu d'incloure un llenguatge més inclusiu.
- En els processos de selecció i descripció dels llocs de treball es contempla ambdós sexes, amb la doble forma.

Punts a millorar:

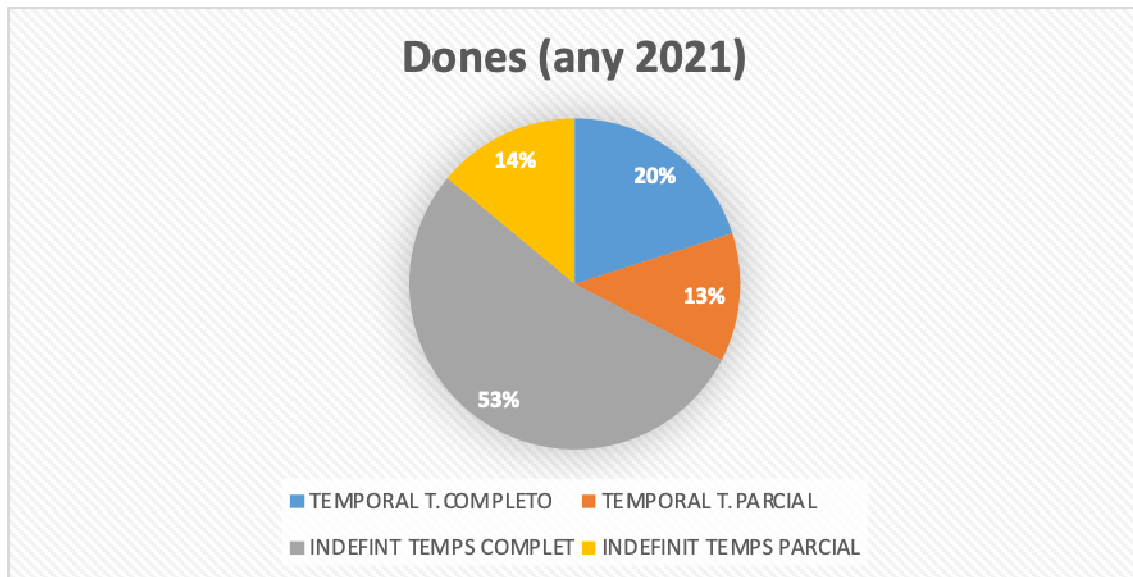
- Ens falta un ús més generalitzat del llenguatge inclusiu, tant en les comunicacions internes com externes.
- Formació en llenguatge inclusiu i no sexista per a tota la plantilla.

Condicions laborals**Dades de la plantilla:**

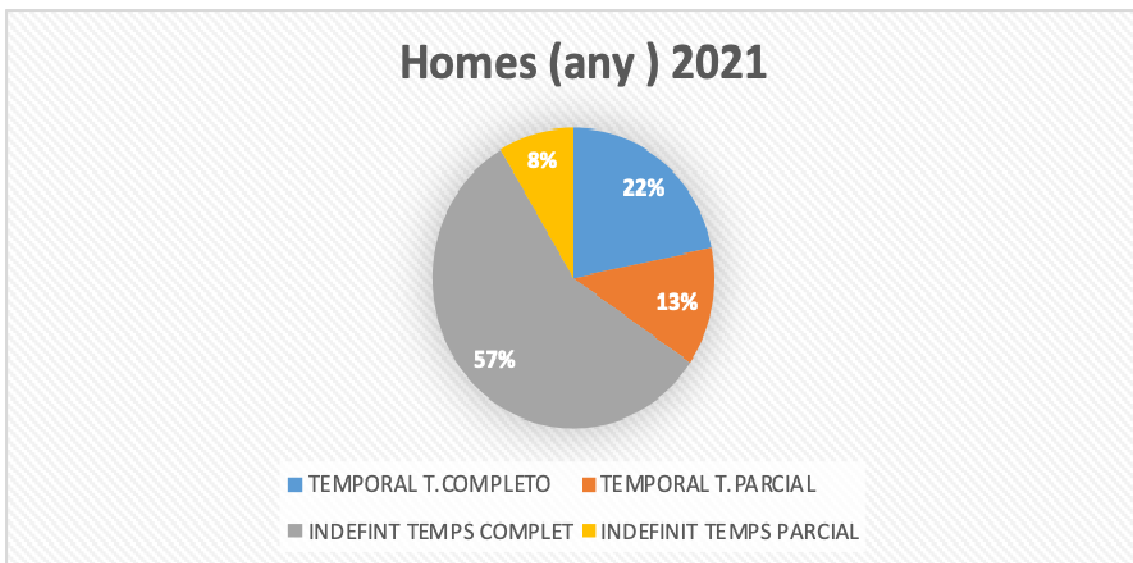
Les dades quantitatives corresponen a dades de la plantilla a data **1 d'abril de 2021**. En la majoria d'indicadors es farà una anàlisi comparativa respecte les dades de l'any 2017 que van servir de base de la diagnosi del II Pla d'igualtat del CCSPT.

	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2017	2.991	77,21 %	883	22,79 %	3.874
Any 2021	3.333	76,81 %	1.006	23,19 %	4.339

Distribució de la plantilla per tipus de contracte:



(*) Els contractes fins a resolució de convocatòria s'han considerat indefinits.

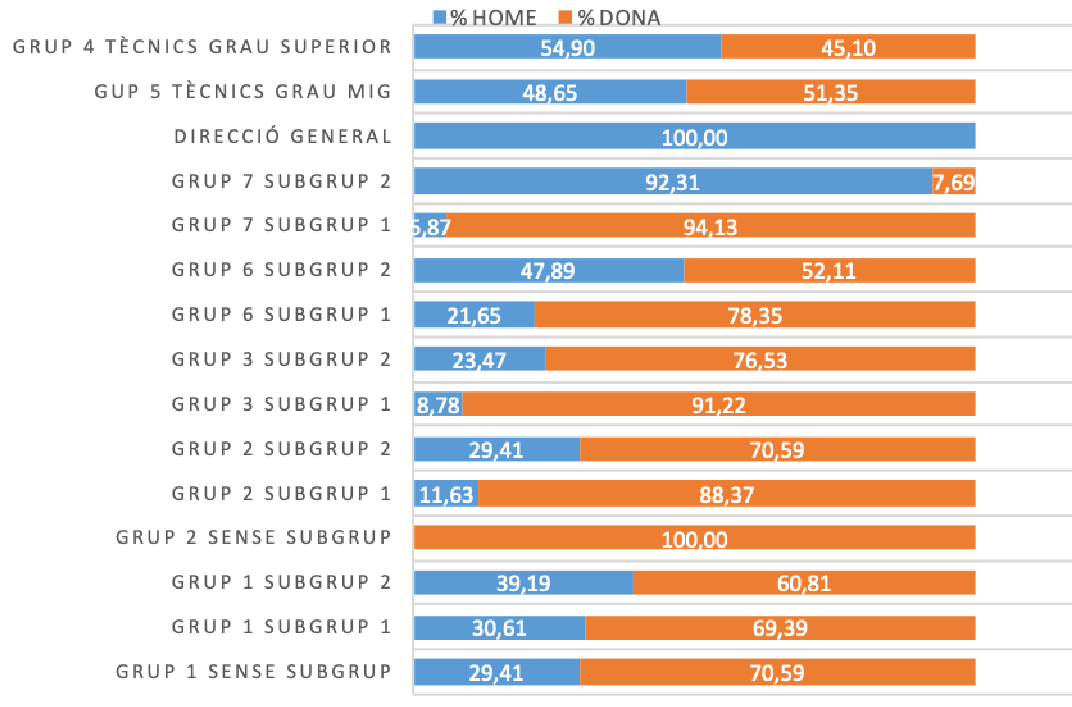


Distribució de la plantilla per grup professional

(*) Definició dels grups professionals segons conveni:

- G1- Assistencial titulat de grau superior
- G2- Assistencial I titulat de grau mitjà
- G3- Assistencial titulació/formació professional o tècnica
- G4- Paraassistencial titulat de grau superior
- G5- Paraassistencial titulat de grau mitjà
- G6- Paraassistencial titulació/formació professional o tècnica
- G7- Assistencial/paraassistencial sense titulació i/o formació

DISTRIBUCIÓ PER GRUP PROFESSIONAL

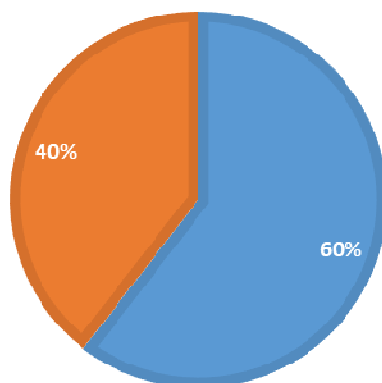


Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic:

	1r Nivell de Direcció		Comandaments intermedis	
	Homes	Dones	Homes	Dones
Atenció a la dependència		1		
Atenció primària	1			2
Hospital de Sabadell	16	14	37	69
Nucli corporatiu*	4	1	7	17
Salut mental	1		7	10
Serveis assistencials gestió		1	22	15
UDIAT	4		8	16
Total	26	17	81	129

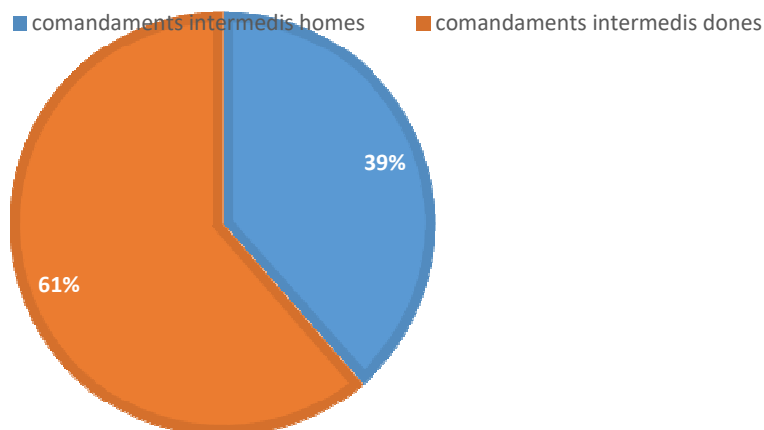
DISTRIBUCIÓ DELS CÀRRECS DE DIRECCIÓ

■ càrrecs direcció homes ■ càrrecs direcció dones



DISTRIBUCIÓ DELS CÀRRECS INTERMEDIS

■ comandaments intermedis homes ■ comandaments intermedis dones



Punts forts:

- Ha augmentat la plantilla, en un 12 %, respecte l'any 2017.
- Ha augmentat el nombre de professionals amb contracte indefinit, a causa de la finalització de les restriccions pressupostàries que impediien les convocatòries d'ocupació pública.
- Han disminuït en major proporció els contractes a temps parcial de les dones, tant en els contractes indefinits com temporals, un 10 % i un 8 % respectivament. El % de dones i homes a temps parcial se situa al 2021 en un **27 % de dones** i un **21 % d'homes**, al 2017 era d'un 35 % de dones i un 23 % d'homes.

- La temporalitat afecta per igual homes i dones, un 33 % les dones i un 35 % els homes.


Punts de millora:

- Els percentatges de plantilla de dones i homes no han variat respecte l'any 2017, només ha augmentat un 0,31 % la proporció d'homes de la plantilla, la presència d'un 77 % de dones continua sent molt elevada, aquesta dada és similar en tot el sector sanitari, fruit de la feminització de les professions sanitàries.
- No hi ha una distribució uniforme de dones i homes per grups professionals, per tant, parlaríem de segregació horitzontal. Els grups professionals GP1 i GP4 tenen una major proporció d'homes.
- El primer nivell de direcció està ocupat per un 60 % d'homes i un 40 % de dones, aquesta dada s'inverteix en els càrrecs de comandament intermedis, per tant, es pot parlar de segregació vertical, en els llocs de direcció, perquè no és proporcional als percentatges de la plantilla.
- Millorar l'anàlisi de les dades del nombre de professionals amb funcions de responsabilitat, es treballa en nombres absoluts sense tenir en compte el % d'homes i dones de l'àmbit corresponent.

Contractació Pública**Punts forts:**

- S'aplica el Codi per a una contractació pública socialment responsable, incloent-s'hi l'obligació d'integrar la perspectiva de gènere en la contractació, d'acord amb la normativa vigent.
- S'exigeix a les i els licitadors l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat, quan per llei hi estiguin obligats.
- En casos d'empat en les puntuacions obtingudes per les ofertes de les empreses licitadores, aquest es resoldrà mitjançant l'aplicació per ordre de criteris socials, entre els quals consta el nombre de dones en plantilla.
- En determinats contractes, quan l'objecte d'aquest ho permet, s'estableix com a condició especial d'execució i obligació essencial del contracte disposar d'un pla d'igualtat i afavorir mesures concretes que promoguin la igualtat.

Punts a millorar:

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	III Pla d'igualtat del CCSPT	CSPT-PR-401	21/12/2021		Pàg. 14 de 53
	Propera revisió: gener 2026				

- Efectuar sessions als redactors i redactores dels plecs de prescripcions tècniques, amb especial èmfasi a qui contracta serveis, perquè incorporin condicions especials d'execució relacionades amb la igualtat de gènere.
- Plantejar en determinats serveis que incorporin la perspectiva de gènere per les unitats promotores i redactores dels plecs de clàusules tècniques.


Cultura i gestió organitzativa

Punts forts:

- La igualtat d'oportunitats forma part del Pla estratègic de la institució, dins de l'àmbit de la responsabilitat social corporativa.
- Funcionament de la Comissió d'Igualtat des de l'any 2012, amb sessions trimestrals de seguiment, de forma ininterrompuda.
- Es disposa de la funció d'agent d'igualtat, que treballa de forma coordinada en matèria d'igualtat al CCSPT i les seves entitats vinculades.
- Espai propi de l'àmbit d'igualtat a la intranet corporativa, participació activa en el blog de Recursos Humans i bústia de millora adreçat a la plantilla.
- Difusió a la intranet corporativa, de notícies relacionades amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes, en dies commemoratius assenyalats.
- Campanyes de difusió de temps de treball i corresponsabilitat i violència masclista al vestíbul del Taulí.
- S'ha assolit el principi de representació paritària de dones i homes (40-60 %) al Consell de Govern, màxim òrgan de govern (art. 12 de l'la Llei 17/2015).
- S'han recollit principis de representació paritària, en el reglament de funcionament i composició dels comitès del Consell Professional.
- Anàlisi detallada del nombre de dones i homes en tots els comitès, comissions i òrgans de representació.

Punts a millorar:

- Assoliment dels % de representació de la plantilla en els diferents àmbits de representació: composició dels comitès i comissions sempre que la participació no estigui lligada a la funció que es desenvolupa.
- Introducció del principi de paritat als Estatuts del Consell de Govern, d'acord amb el contingut de la llei.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	III Pla d'igualtat del CCSPT	CSPT-PR-401	21/12/2021		Pàg. 15 de 53
Propera revisió: gener 2026					

Formació interna i contínua

Punts forts:

- El Pla Institucional de Formació (d'ara endavant PIF), promou el desenvolupament de la formació dins de la jornada de treball, preferentment en professionals facultatius i de perfil no assistencial.
- Els percentatges de formació de dones i homes és del 85 % i del 15 % respectivament. Les dones es formen més, respecte el percentatge de plantilla que és del 77 %.
- Formació en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, dins del PIF, oberta a tota la plantilla.
- Edicions de formació en matèria d'igualtat específica per a càrrecs de direcció i comandaments intermedis.

Punts a millorar:

- Durant l'any 2020, arran de la pandèmia per COVID-19, s'ha hagut de suspendre tota la formació presencial i únicament s'ha realitzat la formació en matèries prioritàries i format en línia.
- Des de l'inici de la pandèmia per COVID-19 no s'ha pogut fer cap edició dels cursos d'igualtat, està previst prioritzar-la l'any 2022, amb l'entrada en vigor del III Pla d'igualtat.
- La formació en matèria d'igualtat no és homogènia en tots els grups professionals, el GP1 es forma molt poc i no és obligatòria per càrrecs de direcció i càrrecs intermedis.
- Edicions sempre obertes i actualitzades en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe en la plataforma de formació.
- Pendent Pla d'acollida per a les noves incorporacions, amb apartats d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe.

Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i el 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 i/o expressió de gènere

Punts forts:

- Protocol d'actuació aprovat que s'actualitza amb periodicitat per part de la Comissió d'Igualtat.

- Persona de referència a qui s'adrecen les denúncies i consultes, i s'encarrega dels aspectes formatius a la plantilla.
- Lliurament a la Comissió d'Igualtat, anualment, d'una anàlisi estadística, de l'aplicació del Protocol i les consultes rebudes.
- Elaboració de la *Guia per a l'atenció a les persones LGTBI al CCSPT*.
- Nou espai a la intranet corporativa, amb vídeos informatius i adreces d'interès en matèria LGTBI.
- Els membres de la Comissió d'Igualtat i Treball Social tenen formació en matèria de LGTBI.

Punts a millorar:

- Sessions informatives respecte les conductes que poden ser constitutives d'assetjament sexual i/o per raó de sexe, per fomentar el coneixement i fer pedagogia i cultura preventiva.
- Millorar el coneixement del Protocol, d'acord amb els resultats de l'enquesta, OPINA, un 30 % de la plantilla no sabia què fer en cas de patir-ne (amb una puntuació inferior a 5 sobre 10).
- Accions formatives de caràcter transversal, de difusió de la *Guia per a l'atenció a les persones LGTBI*.

Promoció i desenvolupament professional**Punts forts:**

- Les dades d'accés als nivells de la carrera professional s'ajusten a les proporcions existents per sexe en cada un dels grups professionals, a excepció del grup professional 1D.
- Les excedències voluntàries per necessitats de conciliació, justificades en el temps de vinculació exigida per cada un dels nivells de la carrera professional, no tenen impacte.

Punts a millorar:

- El nombre de dones en el primer nivell de direcció no ha millorat respecte l'anàlisi del II Pla d'igualtat.
- D'acord amb els testimonis de professionals que manifesten no haver pogut tenir certa dedicació de temps a l'adquisició dels mèrits curriculars necessaris en determinades èpoques vitals (com podria ser la maternitat), s'està valorant una via alternativa de desenvolupament professional que, ajustant-se a la

norma convenial, permetés compensar els mèrits curriculars que no s'haguessin pogut acomplir en un determinat període de temps.

- Un 59 % d'homes i un 47 % de dones, segons el resultat de l'enquesta OPINA, opinen que hi ha un adequat equilibri de gènere en els equips directius i comandaments (amb una puntuació superior a 7 sobre 10).

Prevenció de riscos laborals, avaluació de riscos psicosocials i benEstar

Punts forts:

- Les dades generals quantitatives es desagreguen per gènere: accidents laborals, vacunes, exàmens de salut, adequacions laborals...
- Programes específics de promoció de la salut per atendre la salut de la dona i l'home que superen els requisits de la llei de prevenció i que faciliten per proximitat la cura del personal: *screening* del càncer de mama i de cèrvix i programa de cribratge del càncer de pròstata.
- Actualització del Protocol de la dona gestant, amb les circumstàncies específiques de la pandèmia COVID-19.
- Sala de Lactància a disposició de les professionals que volen continuar amb l'alletament matern una vegada s'han reincorporat a la feina.
- En el Protocol de reubicacions per temes de salut es té en compte la patologia neoplàsica de mama o ginecològica.
- Durant la pandèmia s'han realitzat accions formatives i accions de suport *in situ*, per respondre a l'esgotament físic i psíquic de la plantilla.

Punts a millorar:

- Millorar la informació de la sol·licitud de la prestació per part de la dona gestant i detalls del tràmit.
- Realitzar un diagnòstic de l'estat emocional dels i les professionals mitjançant un procés d'enquesta consensuada amb els serveis de Salut Mental i BenEstar de la institució.

Temps de treball i corresponsabilitat

Punts forts:

- Possibilitat de gaudir de la reducció de jornada per cura de fills/es i cura de familiars de forma compactada (d'acord amb uns mínims establerts), a petició

del o la professional en dies sencers, la llei estableix el gaudiment diari de la reducció.

- Existeix un protocol de sol·licitud de canvi de torn de treball o adequació horària per necessitats de conciliació, adequat al contingut de l'article 34.8 de l'Estatut dels treballadors.
- Proves pilot de teletreball parcial, abans de la pandèmia COVID-19 i generalització del teletreball, d'acord amb les indicacions de Salut, en tots aquells llocs de treball tributaris durant la pandèmia.
- Espai actualitzat a la intranet de les mesures de conciliació que es poden gaudir.

Punts a millorar:

- Les mesures de conciliació, a excepció de la prestació per naixement i cura de menor, les sol·liciten les dones, majoritàriament. No ha augmentat el nombre d'homes que se'n beneficien.
- Aprovació del model de teletreball institucional, postpandèmic adequat a la normativa vigent.
- Identificació de professionals amb situacions familiars d'especial sensibilitat; tot i que estava recollit a l'anterior Pla d'igualtat, no s'ha pogut sistematitzar, i s'han continuat donant respostes de forma individualitzada.
- Institucionalitzar els sistema d'entrevistes de desvinculació, cosa que ens permetria conèixer perquè marxen els i les professionals de la institució.

4. OBJECTIUS TRANSVERSALS

El Pla d'igualtat ha de permetre assolir els següents objectius transversals, recollits en el II Conveni de la sanitat concertada catalana:

- Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador.
- Eliminació de qualsevol desigualtat en el si de l'empresa entre dones i homes, per al que es pretén establir mesures i accions que permetin superar les actituds i estereotips socials existents sobre les dones, garantint la igualtat en les condicions de partida.
- Eliminar tots aquells obstacles, discriminacions directes o indirectes que puguin impedir o dificultar a les dones accedir a determinats llocs de treball en les mateixes condicions que els homes (llocs de responsabilitat, grups

professionals...), així com també l'eliminació de les barreres que puguin causar discriminació salarial.

- Fer de la igualtat un dels eixos centrals del pla estratègic de RH, avançant cap a una empresa socialment responsable en matèria d'igualtat.
- Promoure l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes, i garantir les mateixes oportunitats d'accés, desenvolupament professional i condicions laborals a tots els nivells i àrees de l'organització.
- Assegurar que tots els processos de gestió (comunicació, qualitat, prevenció de riscos, entre d'altres) i, molt especialment, els processos de gestió de recursos humans, es duen a terme d'acord al principi d'igualtat de tracte i oportunitats.
- 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...
- Integrar la perspectiva de gènere en la gestió de l'empresa.

5. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT

S'han dissenyat accions concretes per millorar els punts recollits a la fase de diagnosi, i per l'assoliment dels objectius marcats al punt anterior. Amb aquestes accions es pretén, també, mantenir els punts forts identificats.

La implantació de les accions que es recullen en aquest document han de tenir un caràcter de continuïtat, no es tracta d'aplicar mesures puntuals amb vigència limitada en el temps.

Algunes de les accions que s'hi inclouen tenen caràcter corporatiu, seran accions que es recolliran a tots els Plans d'igualtat del CSSPT i les seves entitats vinculades, que es treballaran de forma conjunta per una major eficiència i homogeneïtat.

Les accions dissenyades es poden assignar a les següents àrees d'intervenció:

ÀREES D'ACCIONS A IMPLANTAR	Nombre d'accions
5.1) Accés a l'organització	4
5.2) Auditoria salarial	2
5.3) Comunicació no sexista	1
5.4) Condicions laborals	1
5.5) Contractació pública	1
5.6) Cultura i gestió organitzativa	2
5.7) Formació interna i/o contínua	4
5.8) Prevenció actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe i deure d'intervenció en situació de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	2
5.9) Promoció i/o desenvolupament professional	2
5.10) Prevenció de riscos laborals i BenEstar	5
5.11) Temps de treball i corresponsabilitat	3
5.12) Comissió d'Igualtat	2
TOTAL	29

5.1. Accés a l'organització

Títol de l'acció: Memòria anual dels processos de selecció		
Número acció: 5.1.1		
Àmbit: Accés a l'organització		
	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Garantir l'accés en igualtat d'oportunitats tant de dones com d'homes a la institució. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
DESENVOLUPAMENT	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. 	
	Responsable: Cap de Selecció	Termini d'implementació: 1r semestre 2022, per la memòria del 2021
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa.	
	Mitjans necessaris: es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Elaboració de la memòria dels anys 2021-2024. (Sí/No) 	

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

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> Incorporar en tots els processos de selecció, continguts relatius a la igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Incorporar temaris i preguntes concretes, en cas que es requereixin dins del procés de selecció de proves de coneixements generals, dels grups professionals 1 i 2. Mantenir i actualitzar els temaris i les preguntes en les proves de coneixements generals de la resta de grups professionals, que s'estan fent des de l'any 2018. 	
	Responsable: Cap de Selecció	Termini d'implementació: Gener 2023
	Canals de comunicació i difusió: Incloure a les bases de convocatòria que es publica al web corporatiu.	
	Mitjans necessaris: es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre de processos en els quals s'han incorporat els coneixements especificats. 	

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

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
DESENVOLUPAMENT	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 i/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. 	
	Responsable: Cap de Selecció	Termini d'implementació: Gener 2023
	Canals de comunicació i difusió: Incloure-ho a la memòria anual que es publica a la intranet corporativa.	
	Mitjans necessaris: es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> % 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. 	

Títol de l'acció: Descripció dels llocs de treball amb perspectiva de gènere (professiograma)
Número acció: 5.1.4
Àmbit: Accés a l'organització

	Estratègics	Específics	
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Sistematitzar i homogeneïtzar el disseny de les descripcions dels llocs de treball (DLT). S'han de recollir aptituds, capacitats, responsabilitats... Aquestes han d'aplegar els factors necessaris per donar resposta a les obligacions descrites en el RD llei 902/2020 d'una valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere. (acció 5.2.1). 		
	Responsable: Direcció de RH / Cap de Selecció / Cap de Desenvolupament Professional i BenEstar / Prevenció / Agent d'igualtat / Direccions dels àmbits.	Termini d'implementació: 1r semestre 2022	
	Canals de comunicació i difusió: intranet corporativa.		
	Mitjans necessaris: No es pot assumir amb els recursos disponibles, es requereix una persona amb formació adequada i dedicació exclusiva durant un període de 6 mesos.		
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Document corporatiu finalitzat. (Sí/No) 		

5.2. Auditoria salarial

Títol de l'acció: Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere			
Número acció: 5.2.1			
Àmbit: Auditoria salarial			
	Estratègics	Específics	
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Garantir una política retributiva neutra, sense biaix de gènere. Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> Executar l'eina de valoració dels llocs de treball, amb perspectiva de gènere del Ministeri d'Igualtat i/o de Treball i Economia Social que està pendent d'actualització. Compliment dels principis recollits al RD llei 902/2021 d'auditoria salarial. 	
DESENVOLUPAMENT	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). Anàlisi dels resultats. En cas de llocs de treball d'igual valor retributiu, amb diferències salarials, caldrà fer la corresponent adequació. (5.2.1 b). 		
	Responsable: Direcció de Recursos Humans, Agent d'igualtat / Comissió d'Igualtat	Termini d'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. 5.2.1.b: maig 2023 - setembre 2023	
	Canals de comunicació i difusió: intranet corporativa.		
	Mitjans necessaris: No es pot assumir amb els recursos disponibles, es requereix una persona amb formació adequada i dedicació exclusiva durant un període de 6 mesos.		
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Posada en marxa de la <i>Guia de valoració</i>. (Sí/No) Nombre de llocs de treball analitzats, i adequacions salarials efectuades en funció dels resultats analitzats. 		

Títol de l'acció: Anàlisi de bretxes salarials, dels conceptes retributius més significatius i amb majors diferències
Número acció: 5.2.2
Àmbit: Auditoria salarial

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> Garantir una política retributiva neutra, sense biaix de gènere. Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprofundir en els resultats del registre retributiu, obligatori per llei, més enllà del que estableix la llei, que només obliga a justificar les diferències de les retribucions totals que siguin superiors al 25 %. Analitzar quines són les causes de les diferències salarials i si aquestes són atribuïbles al gènere, en els conceptes salarials que tinguin major diferències: guàrdies, carrera professional, activitats addicionals...
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Anàlisi de les diferències salarials dels conceptes més representatius i amb un major % de diferències, per veure si aquestes diferències poden atribuir-se al gènere. Informe resum dels conceptes analitzats i justificació de les diferències. 	
	Responsable: Agent d'igualtat i Comissió d'Igualtat	Termini d'implementació: 1r semestre 2024
	Canals de comunicació i difusió: Informe a la Comissió d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre de conceptes analitzats en funció de les diferències del registre retributiu. Informe resum. (Sí/No) 	

5.3. 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

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> 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 i/o l'edat. 	<ul style="list-style-type: none"> Formació en llenguatge inclusiu i no sexista a les persones de l'equip de Comunicació i Multimèdia 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.
DESENVOLUPAMENT	<p>Contingut:</p> <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 i d'altres àmbits implicats. (5.3.1.b). (5.3.1.c) Difusió de la guia de <i>Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí</i>, al <i>Bategades</i> i blog de Recursos Humans, dins de la campanya 12 mesos / 12 causes (acció 5.6.1). 	
	<p>Responsable: Comissió d'Igualtat i Servei de Comunicació i Multimèdia</p>	<p>Termini d'implementació:</p> <p>5.3.1.a: maig-juny 2022 5.3.1.b: gener 2022 5.3.1.c: abril 2023</p>
	<p>Canals de comunicació i difusió: intranet corporativa.</p>	
	<p>Mitjans necessaris: es poden assumir amb els recursos actuals.</p>	
AVALUACIÓ	<p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> 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 i/o altres àmbits. 	

5.4. Condicions laborals

Títol de l'acció: Anàlisi de la representació paritària en el primer nivell de direcció		
Número acció: 5.4.1. Àmbit: Condicions laborals		
OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la igualtat d'oportunitats de dones i homes en l'accés als nivells de direcció. 	<ul style="list-style-type: none"> Aprofundir en l'anàlisi del nombre de dones i homes en els nivells de direcció, recollida en la diagnosi del Pla d'igualtat vigent.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Fer un informe estadístic del nombre de dones i homes en el primer nivell de direcció, per àmbits i en funció de la plantilla del grup professional del qual són referents, per constatar en quins àmbits hi ha més diferències. En nombres absoluts, hi ha un 60 % d'homes i un 40 % de dones en el primer nivell de direcció. Analitzar quines són les possibles causes i valorar la possibilitat d'incloure mesures de discriminació positiva,. 	
	Responsable: Agent d'igualtat	Termini d'implementació: 2n semestre 2024
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa, informe a la Comissió d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Informe estadístic nivells de direcció. (Sí/No) 	

5.5. Contractació pública

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

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Garantir una contractació pública socialment responsable. 	<ul style="list-style-type: none"> Assegurar la formació i la capacitat de les unitats promotores i redactores dels plecs de contractació de serveis sobre condicions d'execució relacionades amb la igualtat i la perspectiva de gènere.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Sessió formativa sobre continguts en matèria d'igualtat específics a unitats promotores i redactores dels plecs per la contractació de serveis. 	
	Responsable: Oficina de Contractació	Termini d'implementació: 1r semestre 2022
	Canals de comunicació i difusió: Publicació del curs en el portal de formació i difusió a través dels canals de comunicació corporatius (<i>Bategades</i> i correu electrònic).	
	Mitjans necessaris: Programa formatiu, integrat dins el Pla Institucional de Formació, Campus Virtual Parc Taulí.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Percentatge de redactors/es dels plecs de contractació de serveis formats, respecte el nombre total de redactors/es. 	

5.6. 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					
OBJECTIUS	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> 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> <ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, <i>Bategades</i> i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides.
Estratègics	Específics				
<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, <i>Bategades</i> i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides. 				
DESENVOLUPAMENT	<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 LGTBI 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 				
	<table border="1"> <tr> <td>Responsable: Comissió d'Igualtat</td> <td>Termini d'implementació: Any 2023</td> </tr> </table>	Responsable: Comissió d'Igualtat	Termini d'implementació: Any 2023		
	Responsable: Comissió d'Igualtat	Termini d'implementació: Any 2023			
	Canals de comunicació i difusió: intranet corporativa i xarxes socials.				
Mitjans necessaris: en funció del material d'exposició escollit pot suposar un cost addicional.					
AVALUACIÓ	<p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de comunicacions realitzades als diferents canals de comunicació. 				

Títol de l'acció: Representació paritària al Consell Professional, comitès i comissions		
Número acció: 5.6.2. Àmbit: Cultura i gestió organitzativa		
	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Garantir la representació paritària en igualtat d'oportunitats de dones i homes en els òrgans de representació habituals de la institució, en relació al % de plantilla que representen. 	<ul style="list-style-type: none"> Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en la institució.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Fer un informe estadístic amb dades de representació de dones i homes en el Consell Professional, comitès i comissions i concretar si hi ha subrepresentació, durant la vigència del Pla, i veure si han millorat els resultats respecte l'anàlisi feta en la diagnosi del Pla d'igualtat. En el cas del Consell Professional, valorar si les mesures recollides de paritat, en relació a la plantilla que es representa en cada comitè, inclòs durant la vigència de l'anterior Pla d'igualtat, han donat resultat. Incloure objectius estratègics en els reglaments de funcionament dels comitès i comissions que fomentin la renovació de membres, tenint en compte el % requerit de representació, en funció de la plantilla representada. 	
	Responsable: Comissió d'Igualtat, i àmbits responsables dels diferents comitès, comissions i Consell Professional	Termini d'implementació: 2n semestre 2024
	Canals de comunicació i difusió: Intranet corporativa, reglaments de composició dels comitès i comissions.	
	Mitjans necessaris: es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Informe estadístic representació paritària al Consell Professional, comitès i comissions. (Sí/No) % d'assoliment de representació paritària, en funció de la plantilla representada, en comitès i comissions.	

5.7. Formació interna i/o contínua

Títol de l'acció: Formació en matèria d'igualtat per a tota la plantilla					
Número acció: 5.7.1					
Àmbit: Formació interna i/o contínua					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere a la institució. 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... </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> Difusió a la plantilla de l'aprovació del Pla d'igualtat i desenvolupament de les accions que recull. Augmentar la participació de professionals del GP1 en aquestes edicions de formació. </td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	<ul style="list-style-type: none"> Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere a la institució. 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... 	<ul style="list-style-type: none"> Difusió a la plantilla de l'aprovació del Pla d'igualtat i desenvolupament de les accions que recull. Augmentar la participació de professionals del GP1 en aquestes edicions de formació.
Estratègics	Específics				
<ul style="list-style-type: none"> Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere a la institució. 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... 	<ul style="list-style-type: none"> Difusió a la plantilla de l'aprovació del Pla d'igualtat i desenvolupament de les accions que recull. Augmentar la participació de professionals del GP1 en aquestes edicions de formació. 				
DESENVOLUPAMENT	<p>Contingut:</p> <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 i/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. 				
	<p>Responsable: Cap de Formació i Agent d'igualtat</p>	<p>Termini d'implementació:</p> <p>Una edició anual: maig - juny de 2022 (1a edició)...</p>			
	<p>Canals de comunicació i difusió:</p> <p>Publicació del curs en el portal de formació i difusió a través dels canals de comunicació corporatius (<i>Bategades</i> i correu electrònic). Des de el Dept. de Formació i conjuntament amb la persona coordinadora del programa també es contribuirà a la difusió específica en el GP1.</p>				
	<p>Mitjans necessaris:</p> <p>Programa formatiu, integrat dins el Pla Institucional de Formació, Campus Virtual Parc Taulí.</p>				
AVALUACIÓ	<p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional. Grau de satisfacció dels i les participants. 				

Títol de l'acció: Formació en matèria d'igualtat per a càrrecs de comandament
Número acció: 5.7.2
Àmbit: Formació interna i/o contínua

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> 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... 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
DESENVOLUPAMENT	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 i/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. 	
	Responsable: Cap de Formació i Agent d'igualtat	Termini d'implementació: 2n semestre 2023
	Canals de comunicació i difusió: Publicació del curs en el portal e formació i difusió a través dels canals de comunicació corporatius (<i>Bategades</i> i correu electrònic). Des del Dept. de Formació i conjuntament amb la persona coordinadora del programa també es contribuirà a la difusió específica en el GP1.	
AVALUACIÓ	Mitjans necessaris: Programa formatiu, integrat dins el Pla Institucional de Formació. Campus Virtual Parc Taulí. Aula dotada amb taules, cadires, pissarra i equipament audiovisual. Espai amb capacitat per a 25 persones.	
	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional. Grau de satisfacció dels i les participants. 	

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/o contínua

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	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 i/o expressió de gènere.
DESENVOLUPAMENT	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 i/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. 	
	Responsable: Cap de Formació i Agent d'igualtat només en l'apartat d'igualtat	Termini d'implementació: 1r semestre 2022
	Canals de comunicació i difusió: Publicació del curs en el portal de Formació, fent una difusió específica en el moment de signatura de contracte i fent recordatoris en els període de més volum d'incorporacions a través dels canals de comunicació corporatius (<i>Bategades</i> i correu electrònic).	
	Mitjans necessaris: Programa formatiu, integrat dins el Pla Institucional de Formació. Campus Virtual Parc Taulí.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> 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. 	

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

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar la formació avançada en matèria d'igualtat, prevenció de l'assetjament o en matèria de LGTBI 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). 	<ul style="list-style-type: none"> 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 LGTBI.
DESENVOLUPAMENT	<p>Contingut:</p> <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. 	
	<p>Responsable: Cap de Formació i Agent d'igualtat</p>	<p>Termini d'implementació: Durant tota la vigència del Pla</p>
	<p>Canals de comunicació i difusió: A través dels webs dels les institucions promotores de formació avançada en aquesta matèria i la consulta dels catàlegs que es dona publicitat. Fer difusió de les propostes formatives directament a la Comissió d'Igualtat a través de l'Agent d'igualtat.</p>	
	<p>Mitjans necessaris: Accés a la informació de les ofertes formatives. Font de finançament en cas que la formació tingui cost.</p>	
AVALUACIÓ	<p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de participants de la Comissió d'Igualtat i altres àmbits inscrits en cada una de les formacions ofertes. Grau de satisfacció dels i les participants. 	

5.8. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe i deure d'intervenció, en situació de risc o sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o 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		
	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Garantir un ambient de treball lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe. 	<ul style="list-style-type: none"> Millorar el % de professionals que coneixen l'existència del protocol. Actualització del protocol, per incorporar les possibles novetats legals, i així com també millores en la possible detecció de casos i el circuit recollit. 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.
DESENVOLUPAMENT	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 formació 5.7.1). (5.8.1.c) Actualització del protocol, amb la incorporació de les possibles novetats legislatives, i possibles millores detectades ens els circuits. 	
	Responsable: Comissió d'Igualtat	Termini d'implementació: Infografia: novembre 2023 Formació plantilla: maig-juny 2022 Actualització protocol: 2024
	Canals de comunicació i difusió: es poden assumir amb els recursos actuals.	
	Mitjans necessaris: no es requereixen mitjans addicionals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Infografia .(Sí/No) Millora el % de professionals que coneixen el Pla, comparar resultats enquesta anterior i posterior de riscos psicosocials. 	

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 (3.9)

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> 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 i/o expressió de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> Informar la ciutadania del compromís de la institució amb l'atenció a les persones LGTBI. 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 i/o expressió de gènere.
DESENVOLUPAMENT	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 també, 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 i/o expressió de gènere. 	
	Responsable: Cap d'Àrea de Treball Social i Voluntariat	Termini d'implementació: 5.8.1 a) any 2023 5.8.1 b) any 2023 i 2024
	Canals de comunicació i difusió: Mitjançant responsables dels diferents àmbits.	
	Mitjans necessaris: Sala dotada amb taules, cadires, i equipament audiovisual.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre d'assistents a les sessions. Difusió externa realitzada. 	

5.9 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

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Compensar la diferència d'oportunitats dels mèrits curriculars per raó de gènere amb afectació als processos de mobilitat horitzontal i carrera professional.
DESENVOLUPAMENT	<p>Contingut:</p> <ul style="list-style-type: none"> Aprovar una via alternativa de desenvolupament professional que, ajustant-se a la norma convencional, 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. 	
	<p>Responsable: Cap de BenEstar i Desenvolupament Professional</p>	<p>Termini d'implementació: 1r semestre 2022</p>
	<p>Canals de comunicació i difusió:</p> <p>Els adients per arribar a totes les persones treballadores, en funció dels establerts a la nova intranet o, en cas de no haver-se efectuat el canvi, a través del <i>Bategades</i> i a la pàgina de Recursos Humans.</p>	
<p>Mitjans necessaris: No es preveuen mitjans addicionals als ordinaris.</p>		
AVALUACIÓ	<p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> Nombre de professionals beneficiaris de la mesura. 	

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

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Fomentar un canvi de paradigma en els processos de selecció i desenvolupament pel que fa als criteris d'avaluació, introduint la perspectiva de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
DESENVOLUPAMENT	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. 	
	Responsable: Cap de BenEstar i Desenvolupament Professional	Termini d'implementació: 1r semestre 2022
	Canals de comunicació i difusió: Traslladar els resultats a la Comissió d'Igualtat, a efectes d'anàlisi.	
	Mitjans necessaris: No es preveuen mitjans addicionals als ordinaris.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> % de revisió de les diferents eines d'avaluació. Presència de <i>soft skills</i> en totes les eines. 	

5.10. Salut Laboral i Benestar

Títol de l'acció: Actualització del Protocol de dona gestant i informació del circuit de sol·licitud de prestació de risc d'embaràs i de la Sala de Lactància

Número acció: 5.10.1

Àmbit: Salut Laboral i Benestar

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Millorar la salut i el benestar de les treballadores embarassades de la plantilla. 	<ul style="list-style-type: none"> Garantir l'actualització del Protocol de dona gestant, d'acord amb la normativa vigent, fent especial èmfasi en les necessitats sobrevingudes per la pandèmia COVID-19. Millorar la informació del circuit de sol·licitud de la prestació de la dona gestant. Fer difusió de la Sala de Lactància.
DESENVOLUPAMENT	<p>Contingut:</p> <ul style="list-style-type: none"> Actualització del Protocol de dona gestant, d'acord amb la normativa vigent, fent especial èmfasi en les necessitats sobrevingudes per la pandèmia COVID-19. Dissenyar un tríptic informatiu que s'entregarà amb el primer contacte de la dona gestant amb Salut Laboral, on es clarifiquin els circuits de les prestacions. La difusió de la Sala de Lactància per les professionals gestants es farà des de l'acció 12 mesos/12 causes. 	
	<p>Responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Comissió d'Igualtat</p>	<p>Termini d'implementació:</p> <p>2n semestre 2022</p>
	<p>Canals de comunicació i difusió:</p> <p>Es donarà a conèixer amb la nova intranet de RH corporativa, mitjançant la qual els professionals tindran accés al tràmit de sol·licitud de la prestació i podran descarregar-se el díptic informatiu.</p>	
	<p>Mitjans necessaris: No es necessiten mitjans addicionals als ordinaris.</p>	
AVALUACIÓ	<p>Indicadors de seguiment:</p> <ul style="list-style-type: none"> Disseny del tríptic. % de professionals que han fet el tràmit mitjançant la intranet. 	

Títol de l'acció: Valoració dels resultats de l'enquesta de l'àmbit d'infermeria (BURNOUT)
Número acció: 5.10.2
Àmbit: Salut Laboral i BenEstar

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Analitzar els resultats de l'enquesta de l'àmbit d'infermeria sobre <i>burnout</i> (qüestionari Maslach), amb perspectiva de gènere.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Anàlisi i valoració de l'enquesta. 	
	Responsable: BenEstar i Desenvolupament	Termini d'implementació: 1r semestre 2022
	Canals de comunicació i difusió: Els resultats de l'anàlisi es traslladaran a la Comissió d'Igualtat per tal que en pugui oferir una visió especialitzada, així com també propostes de millora, si escauen.	
	Mitjans necessaris: Participació de l'àmbit d'infermeria i la Comissió d'Igualtat.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Realització de l'anàlisi i valoració. 	

Títol de l'acció: Diagnòstic de l'estat emocional de la plantilla
Número acció: 5.10.3
Àmbit: Salut Laboral i BenEstar

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Diagnosticar l'estat emocional de la plantilla. Fer l'enquesta consensuada amb els serveis de Salut Mental i Benestar.
DESENVOLUPAMENT	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 autoemplenada, 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. 	
	Responsable: BenEstar i Desenvolupament i Servei de Prevenció de Riscos Laborals	Termini d'implementació: 2n semestre 2023
	Canals de comunicació i difusió: Els adients per la temàtica, segons els canals de què disposi la nova intranet.	
	Mitjans necessaris: La realització de l'enquesta ha de ser una aposta institucional que impliqui tota la institució i, a més, necessita mitjans tecnològics per fer-se en garantia de la confidencialitat deguda, per tant, caldrà que sigui promoguda per la Direcció General a instàncies de la direcció de Recursos Humans, i pressupostada la despesa econòmica. Disposar d'un sistema de formulari que permeti el registre de les dades.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Enquesta realitzada i analitzada. 	

Títol de l'acció: Promoció de la salut: Hàbits saludables durant la menopausa
Número acció: 5.10.4
Àmbit: Salut Laboral i BenEstar

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Millorar el coneixement sobre l'estat fisiològic de la menopausa. Millorar el coneixement de com adaptar els hàbits de salut en aquesta etapa. Emetre càpsules informatives des de l'àmbit de Ginecologia, i altres serveis.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Dissenyar continguts específics amb els diferents serveis i en col·laboració amb el Servei de Comunicació i Multimèdia, en format de càpsules informatives, de com adaptar els hàbits de salut durant l'etapa de la menopausa. 	
	Responsable: Comissió Parc Taulí Saludable i Servei de Prevenció de Riscos Laborals.	Termini d'implementació: 1r semestre del 2025
	Canals de comunicació i difusió: Es farà difusió mitjançant la intranet i el web, i, si procedís, a les xarxes socials.	
	Mitjans necessaris: suport per part del Servei de Comunicació i Multimèdia.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre de visualitzacions de les càpsules informatives (en el format que s'hagi dissenyat). 	

Títol de l'acció: Promoció de la salut. Treballem el sòl pelvià
Número acció: 5.10.5
Àmbit: Salut Laboral i BenEstar

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores. 	<ul style="list-style-type: none"> Conscienciar de la importància de la prevenció de les alteracions del sòl pelvià i promoure la realització d'exercicis dirigits a millorar-ne la musculatura. Divulgar exercicis dirigits a millorar la musculatura del sòl pelvià i obrir un canal de comunicació per resoldre dubtes.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Fer difusió del material audiovisual que es troba a la intranet i informació annexa mitjançant format PDF i/o píndoles informatives. Obrir un canal de comunicació a <i>serveideprevencio@tauli.cat</i>, en relació a consultes relacionades amb la informació divulgada. 	
	Responsable: Servei de Prevenció de Riscos Laborals i Servei de Medicina Física i Rehabilitació	Termini d'implementació: 2n semestre 2023
	Canals de comunicació i difusió: Canals de divulgació de la nova intranet	
	Mitjans necessaris: Audiovisuals	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre de consultes rebudes al <i>serveideprevencio@tauli.cat</i>. Nombre de visualitzacions del vídeo des de l'inici de la divulgació. 	

5.11. 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		
	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> 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. 	<ul style="list-style-type: none"> Proporcionar una regulació transversal que doni respostes a diverses necessitats, equilibrant l'ús d'aquesta forma de prestació de serveis i les avantatges que suposa. Disposar d'una guia institucional d'aplicació del model de teletreball que, respectant la legislació vigent, permeti homogeneïtzar la prestació.
DESENVOLUPAMENT	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. 	
	Responsable: Recursos Humans / BenEstar i Desenvolupament	Termini d'implementació: 1r semestre 2022
	Canals de comunicació i difusió: Els adients per la temàtica, segons els canals de què disposi la nova intranet.	
	Mitjans necessaris: No es necessiten mitjans addicionals als ordinari.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Guia realitzada. (Sí/No) % Professionals acollits a teletreball segons model. 	

Títol de l'acció: Identificació de punts de millora mitjançant entrevistes de desvinculació
Número acció: 5.11.2
Àmbit: Temps de treball i corresponsabilitat

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> Instaurar una eina de <i>feedback</i> per a la millora contínua que faciliti la identificació d'aspectes que poden millorar la satisfacció, el compromís i/o el sentiment de pertinença de les persones treballadores, així com també facilitar l'atracció i fidelització de talent. 	<ul style="list-style-type: none"> Dissenyar un model d'entrevista de desvinculació que reculli informació respecte aspectes d'impacte en el benEstar. Consolidar el circuit d'aplicació de les entrevistes de manera focalitzada per maximitzar l'eficiència segons les necessitats.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> Revisió del document d'entrevistes per tal de configurar-ne un de definitiu que pugui donar resposta a la necessitat de coneixement dels diferents àmbits. Posar en pràctica el circuit de desvinculació, començant per la categoria infermera, com a una de les més voluminoses i amb més impacte en la prestació de cures. 	
	Responsable: BenEstar i Desenvolupament	Termini d'implementació: 2n semestre de 2022
	Canals de comunicació i difusió: Els necessaris per informar el quadre de comandaments, de manera que pugui activar-se el circuit quan sigui necessari, segons regulació.	
	Mitjans necessaris: No es preveuen mitjans més enllà dels ordinaris.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Disseny d'entrevista consensuat. % de professionals entrevistats respecte el nombre de baixes voluntàries. 	

Títol de l'acció: Actualització i difusió del Protocol de sol·licitud de canvi de torn i/o adequació horària per necessitats de conciliació
Número acció: 5.11.3.a. 5.11.3.b. i 5.11.3.c.
Àmbit: Temps de treball i corresponsabilitat


	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Establir mesures per a la conciliació de la vida laboral amb la personal i familiar de les treballadores i treballadors, que també garanteixi òptims nivells de productivitat i eficiència, i en equilibri amb les necessitats organitzatives i assistencials. 	<ul style="list-style-type: none"> Actualització del Protocol de sol·licitud de canvi de torn / adequació horària per motiu de conciliació (article 34.8 de l'Estatut dels treballadors). Fer difusió del protocol a la plantilla, fent un vídeo tutorial.
DESENVOLUPAMENT	Contingut: <ul style="list-style-type: none"> (5.11.3.a) Fer l'actualització del Protocol, recollint aspectes de millora en el circuit de sol·licitud, d'acord amb les aportacions rebudes, així com també novetats legislatives, en relació al teletreball. (5.11.3.b) Fer un vídeo tutorial, on es recullin els aspectes més significatius en relació al tràmit de sol·licitud i contingut del Protocol, que estarà disponible a la intranet. 5.11.3.c) Fer resum anual, que inclogui el nombre de persones que s'han beneficiat de la mesura, el nombre persones que no complien els requisits i el nombre de persones que estan a l'espera de gaudiment; i lliurar-lo a la Comissió d'Igualtat. 	
	Responsable: Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat	Termini d'implementació: (5.11.3.a) maig 2022 (5.11.3.b) 1r trimestre 2022 (5.11.3.c) 1r trimestre 2022, per les dades de l'any 2021 i següents
	Canals de comunicació i difusió: intranet corporativa, Bategades i blog de Recursos Humans.	
	Mitjans necessaris: es pot assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: Actualització del Protocol. (Sí/No) Resum anual lliurat a la Comissió d'Igualtat. (Sí/No).	

5.12. Comissió d'Igualtat

Títol de l'acció: Hores de Formació obligatòries, membres de la Comissió d'Igualtat		
Número acció: 5.12.1		
Àmbit: Comissió d'Igualtat		
	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> Garantir que els i les membres de la Comissió d'Igualtat estiguin formades en totes les matèries que formen part del Pla d'igualtat. 	<ul style="list-style-type: none"> Donar resposta a l'obligatorietat de formació, recollida en el Reial decret llei 901/2020. Registre de les hores de formació de cada membre.
DESENVOLUPAMENT	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. 	
	Responsable: Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat	Termini d'implementació: 4t trimestre 2022, i anys següents
	Canals de comunicació i difusió: sessions de la Comissió d'Igualtat.	
	Mitjans necessaris: es pot assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre total d'hores de formació efectuades. % de membres que han fet les 8 hores de formació obligatòries. 	

Títol de l'acció: Seguiment i difusió del compte *igualtat@tauli.cat*
Número acció: 5.12.2
Àmbit: Comissió d'Igualtat

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. 	<ul style="list-style-type: none"> 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.
DESENVOLUPAMENT	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. 	
	Responsable: Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat	Termini d'implementació: Durant tota la vigència del Pla d'igualtat
	Canals de comunicació i difusió: intranet corporativa	
	Mitjans necessaris: es pot assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	Indicadors de seguiment: <ul style="list-style-type: none"> Nombre total d'aportacions. 	

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	III Pla d'igualtat del CCSPT	CSPT-PR-401	21/12/2021		Pàg. 50 de 53
	Propera revisió: gener 2026				

6. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

Convé fer difusió del Pla durant la seva implantació, les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar als i les professionals sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions positives.

- Publicació al web, dins de l'apartat de Responsabilitat social corporativa.
- Publicació a la intranet.
- Comunicació a través del canal informatiu *Bategades*.
- Fer un enviament massiu per correu electrònic a tota la plantilla.
- Elaboració d'infogrames o díptics que facilitin el coneixement del Pla.
- Informació i formació dirigida a les persones amb capacitat de decisió sobre la gestió organitzativa.
- Cursos de formació oberts a tota la plantilla.
- Informació en els monitors del menjador laboral.
- Vídeo resum, per les xarxes socials.

7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT

Un cop implantat el Pla d'igualtat, se'n farà un seguiment, per part de la Comissió d'Igualtat, per controlar l'execució de les accions en la forma i termini definits, i els resultats aconseguits; es farà en una sessió trimestral.

L'avaluació s'estructurarà en tres eixos: **estudi dels resultats, del procés i de l'impacte** i, entre d'altres aspectes, s'avaluarà el següent:

- Si el pla ha assolit els objectius establerts prèviament.
- Si s'ha millorat en els punts febles detectats durant la diagnosi.
- Si el desenvolupament del pla ha estat l'esperat.
- Reflexionar sobre la continuïtat de les accions.
- Identificar noves necessitats que requereixin accions per fomentar i garantir la igualtat de gènere.
- Si la comunicació i els canals de comunicació han estat adequats.

Si en l'avaluació global es considera que els resultats han estat positius, convindrà estudiar noves accions per seguir millorant en el següent període. En canvi, si la valoració final és negativa perquè les accions proposades no han estat efectives, caldrà cercar noves estratègies per assolir els objectius.

Temporització: Es faran dos seguiments, el primer durant l'últim trimestre del 2023, i l'altre el segon trimestre de l'any 2025, que serà l'avaluació final del Pla.

Fitxa de Seguiment accions / assoliment objectius:

TÍTOL DE L'ACCIÓ:								
Número acció:		Àrea de						
DESCRIPCIÓ	Objectius							
	Responsable de l'acció							
	Persones destinatàries							
	Temporització inicial	Inici			Finalització			
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada							
	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)							
	Comunicació							

L'avaluació dels resultats aconseguits amb la implantació del Pla d'igualtat permetrà iniciar un procés de millora contínua amb la introducció de correccions, identificació de noves necessitats i implantació de noves accions adreçades a aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes a la institució.

8. CRONOGRAMA DE LES ACCIONS

5.1 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ	RESPONSABLE	ANY 2022	ANY 2023	ANY 2024	ANY 2025
5.1.1 Memòria anual dels processos de selecció.	Cap de Selecció				
5.1.2 Incorporar continguts relatius a la igualtat en els processos de selecció.	Cap de Selecció				
5.1.3 Rep. paritària i formació en igualtat als trib. avaluadors selecció.	Cap de Selecció				
5.1.4 DLT amb perspectiva de gènere (professiograma).	Dir. RH / més altres àmbits				
5.2 AUDITORIA SALARIAL					
5.2.1 Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.	Direcció de RH / Agent d'igualtat				
5.2.2 Anàlisi de bretxes salarials i conceptes retributius.	Agent d'igualtat i Comissió d'Igualtat				
5.3 COMUNICACIÓ NO SEXISTA					
5.3.1 Ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions: externes i internes.	Comissió d'Igualtat / Cap de Comunicació				
5.4.1 CONDICIONS LABORALS					
5.4.1 Anàlisi de la representació paritària en el primer nivell de direcció.	Agent d'igualtat				
5.5 CONTRACTACIÓ PÚBLICA					
5.5.1 Formació redactors/es dels plecs per la contractació de serveis...	Cap de Serveis Jurídics				
5.6. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA					
5.6.1 12 mesos /12 causes	Comissió d'Igualtat				
5.6.2 Representació paritària al Consell Professional, comitès i comissions.	Agent d'igualtat / resta comissions...				
5.7 FORMACIÓ INTERNA I/O CONTÍNUA					
5.7.1 Formació en matèria d'igualtat per a tota la plantilla.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
5.7.2 Formació en matèria d'igualtat per a càrrecs de comandament.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
5.7.3 Programa d'acollida institucional que inclogui aspectes d'igualtat.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
5.7.4 Formació avançada per a membres de la Comissió d'Igualtat o altres perfils professionals implicats.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				

NÚMERO I ÀMBIT DE L'ACCIÓ	RESPONSABLE	ANY	ANY	ANY	ANY
		2022	2023	2024	2025
5.8 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT SEXUAL					
5.8.1 Difusió i actualització del Protocol de prev. i actuació davant de l'asset.sexual i per raó de sexe.	Comissió d'Igualtat				
5.8.2 Fer difusió interna i externa de la <i>Guia per a l'atenció de les persones LGTBI.</i>	Cap d'Àrea de Treball Social i Voluntariat				
5.9 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL					
5.9.1 Mètode de compensació positiva en la valoració de mèrits curriculars, en el desenvolupament professional.	Cap de BenEstar i Desenvolupament				
5.9.2 Impacte valoració actituds/rols femenins en la promoció i desenvolupament.	Cap de BenEstar i Desenvolupament				
5.10 SALUT LABORAL I BENESTAR					
5.10.1 Actualització del Protocol de dona gestant, informació del circuit de sol·licitud de prestació risc d'embaràs, Sala Lactància.	Cap del Servei de Prevenció i Comissió d'Igualtat				
5.10.2 Valoració dels resultats de l'enquesta de l'àmbit d'infermeria (<i>BURNOUT</i>).	Cap de BenEstar i Desenvolupament				
5.10.3 Diagnòstic de l'estat emocional de la plantilla.	Cap de BenEstar i Desenvolupament				
5.10.4 Promoció de la salut: Hàbits saludables durant la menopausa.	Cap del Servei de Prevenció				
5.10.5 Promoció de la salut: treballem el sòl pelvià.	Cap del Servei de Prevenció i Dir. Serv.Med.Física				
5.11 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT					
5.11.1 Regular el model de teletreball.	Dir. RH / Cap de BenEstar i Desenv.				
5.11.2 Identificació de punts de millora mitjançant entrevistes de desvinculació.	Cap de BenEstar i Desenvolupament				
5.11.3. Actualització i difusió del Protocol de sol·licitud de canvi de torn i/o adeq. horària per necessitats de conciliació.	Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat				
5.12. COMISSIÓ D'IGUALTAT					
5.12.1 Hores de formació obligatòries, membres de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat				
5.12.2 Seguiment i difusió del compte <i>igualtat@tauli.cat</i>	Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat				