

DOCUMENT	CODI	DATA	REV
II Pla d'igualtat de l'I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022	
Revisió: gener 2026			


## II PLA D'IGUALTAT DE L'INSTITUT D'INVESTIGACIÓ I INNOVACIÓ I3PT (2022-2025)

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
<p>Comissió d'Igualtat I3PT:</p>  <p>03/12/2021</p>	<p>Antoni Llamas Losilla Director de Recursos Humans</p>  <p>23/12/2021</p>	<p>Comissió executiva/Patronat</p>  <p>27/01/2022</p>

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 2 de 57
Revisió: gener 2026				

## ÍNDEX

<b>1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS .....</b>	<b>3</b>
<b>2. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA .....</b>	<b>5</b>
<b>3. RESUM INFORME DE DIAGNOSI .....</b>	<b>6</b>
<b>4. OBJECTIUS TRANSVERSALS .....</b>	<b>17</b>
<b>5. ACCIONS DEL PLA D'IGUALTAT .....</b>	<b>18</b>
5.1 Accés a l'organització .....	20
5.2 Auditoria salarial .....	24
5.3 Comunicació no sexista .....	26
5.4 Condicions laborals .....	27
5.5 Contractació pública .....	28
5.6 Cultura i gestió organitzativa .....	29
5.7 Formació interna i/o contínua .....	36
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 .....	41
5.9 Promoció i/o desenvolupament professional .....	43
5.10 Salut Laboral i Benestar .....	45
5.11 Temps de treball i corresponsabilitat .....	49
5.12 Comissió d'Igualtat .....	51
<b>6. DIFUSIÓ .....</b>	<b>53</b>
<b>7. AVALUACIÓ I SEGUIMENT .....</b>	<b>53</b>
<b>8. CRONOGRAMA DE LES ACCIONS .....</b>	<b>56</b>

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 3 de 57
	Revisió: gener 2026				

## 1. DECLARACIÓ DE COMPROMÍS

La Direcció de Recursos Humans de la Fundació Institut d'Investigació i Innovació I3PT (d'ara endavant I3PT ) 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 a 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
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022	

Revisió: gener 2026

Pàg. 4 de 57

**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 II 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'una 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

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT Revisió: gener 2026	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 5 de 57

## 2. INTRODUCCIÓ I METODOLOGIA

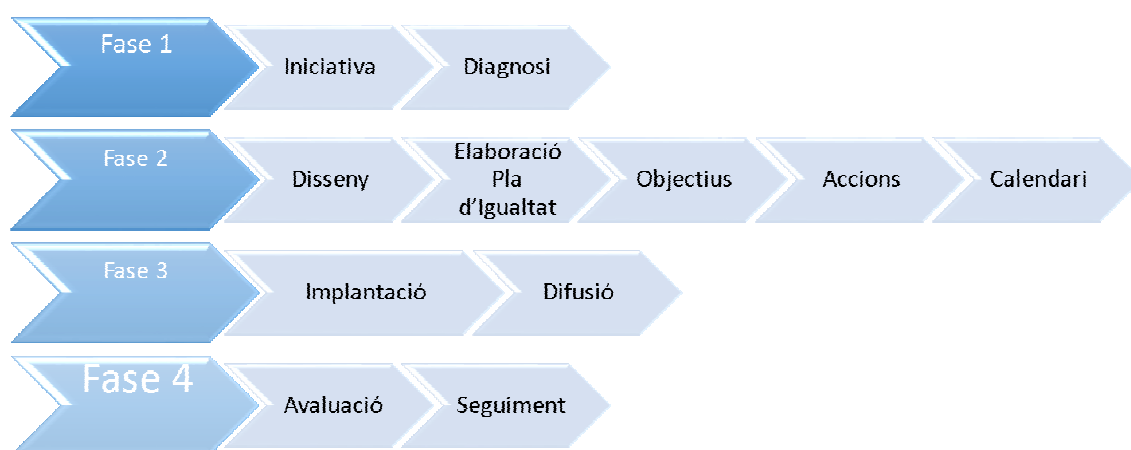
La Comissió d'Igualtat del I3PT, constituïda d'acord amb els requeriments legals, a l'any 2017, formada equitativament per representants de l'empresa i dels i les professionals, ha estat la responsable de dissenyar aquest III Pla d'igualtat, i també haurà de vetllar per la seva implantació i seguiment.

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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT Revisió: gener 2026	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 6 de 57

## Fase 2: Disseny, elaboració del Pla, objectius, accions i calendari

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. Així mateix, 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'estiguin 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

### 3.1) Introducció i metodologia

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 7 de 57
	Revisió: gener 2026				

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 i Cap funcional de l'I3PT.

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.

### 3.2) Accés a l'organització:

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

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 8 de 57
	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
- 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.
- Al març de 2021, l'I3PT rep el segell d'excel·lència HRS4R (Human Resources Strategy for Reserchers) per part de la Comissió Europea. Aquest segell certifica que l'I3PT compleix amb els principis de la Carta Europea dels Investigadors i el Codi de Conducta per a la Contractació de personal investigador, amb un procés de contractació obert, transparent i basat en mèrits. Aquesta estratègia permet aconseguir una visibilitat internacional proporcionant un entorn favorable a la recerca amb igualtat d'oportunitats, integritat ètica i equilibri laboral.

#### **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 processos de selecció que tenen prova de coneixement, incorporar, 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.
- Elaboració del professiograma.

### **3.3) 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.



	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 9 de 57
	Revisió: gener 2026				

#### Punts a millorar:

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

### 3.4) 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.
- En els processos de selecció i descripció dels llocs de treball es contempla ambdós sexes amb la doble forma.
- Revisió dels documents i manuals de l'Institut amb l'objectiu d'incloure un llenguatge més inclusiu (p. ex.: Manual del personal investigador, Guia de bones pràctiques científiques, Guia de bones pràctiques en la gestió de dades de recerca, etc.)

#### Punts a millorar:

- Falta un ús més generalitzat del llenguatge inclusiu, tant en les comunicacions internes com externes.
- Formació en llenguatge inclusiu per a tota la plantilla.
- Adequar la Guia de Consell per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí a la realitat dels centres de recerca.

### 3.5) Condicions laborals

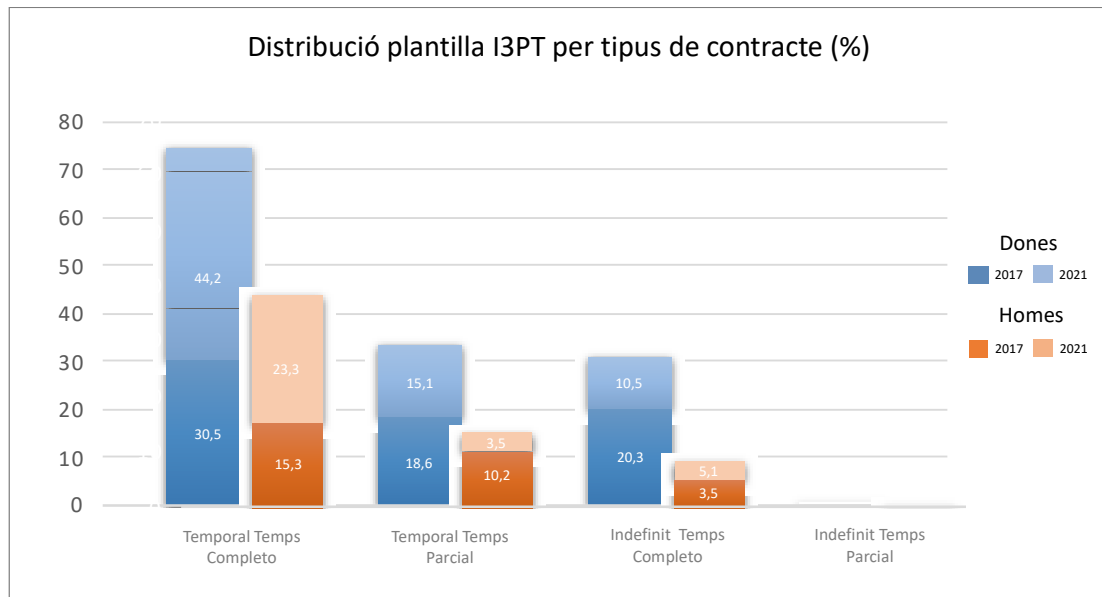
#### Dades de la plantilla:

Les dades quantitatives corresponen a dades de la plantilla a data **1 d'abril de 2021**. En la majoria d'indicadors es farà un anàlisi comparatiu respecte a les dades de l'any 2017 que van servir de base de la diagnosi del II Pla d'igualtat de l'I3PT

	Dones	%	Homes	%	Total
<b>Any 2017</b>	41	69,49	18	30,51	59
<b>Any 2021</b>	60	69,77	26	30,23	86


DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 10 de 57
Revisió: gener 2026				

### Distribució de la plantilla per tipus de contracte:



### Distribució de la plantilla per funció professional

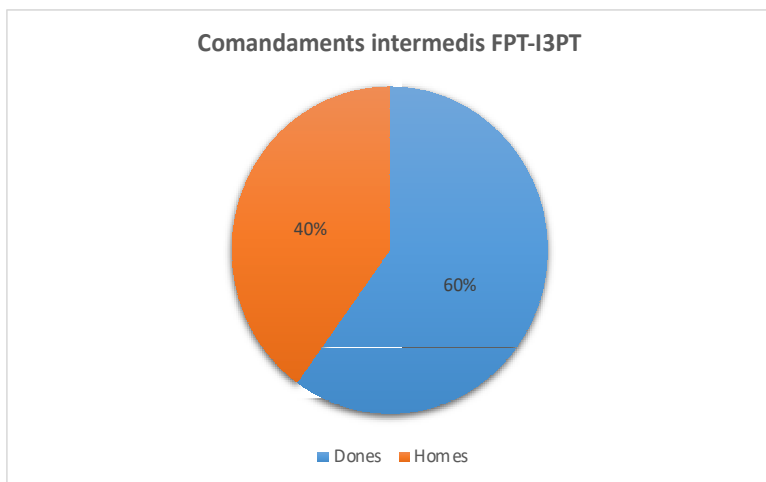
Descripció funcions professionals	2017				2021			
	Dones	%	Homes	%	Dones	%	Homes	%
Direcció gestió	1	1,69	0	0,00	1	1,16	0	0,00
CAP Funcional FPT	3	5,08	0	0,00	2	2,32	0	0,00
Coordinació Recerca	0	0,00	1	1,69	0	0,00	1	1,16
Coordinació Innovació	0	0,00	0	0,00	1	1,16	0	0,00
Coordinació FPT TEC SUP 4.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	1,16
Coordinació FPT TEC SUP 3.1	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	1,16
Coordinació Projectes	0	0,00	0	0,00	1	1,16	0	0,00
<i>Bussiness developer</i>	0	0,00	0	0,00	0	0,00	1	1,16
Responsable Mitjans i Xarxes	0	0,00	0	0,00	1	1,16	0	0,00
Oficial/a Administratiu	5	8,47	1	1,69	3	3,39	1	1,16
Oficial/a segona	5	8,47	0	0,00	12	13,95	0	0,00
Titulat grau superior II	13	22,03	8	13,56	27	31,4	11	16,28
Titulat grau superior I	5	8,47	3	5,08	5	5,81	6	6,98
Titulat grau mig	5	8,47	1	1,69	6	6,98	0	0,00
Tècnic superior	1	1,69	2	3,39	1	1,16	0	0,00
Tècnic mig	2	3,39	1	1,69	0	0,00	1	1,16
Auxiliar	1	1,69	1	1,69	0	0,00	0	0,00

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 11 de 57
	Revisió: gener 2026				

### Distribució de la plantilla per nivell jeràrquic:

La Direcció de Gestió està ocupada per una dona.

Comandaments intermedis: 6 dones i 4 homes en càrrecs de coordinació, caps funcionals i responsables.




### Distribució del lideratge en la recerca:

En relació als grups de recerca, dels 14 grups d'investigació, el 50% estan liderats per dones i l'altre 50% per homes.

En relació amb els caps de les 7 àrees de recerca:

- Càncer
- Cirurgia i Procediments Intervencionistes
- Epidemiologia, Millora Assistencial i Cronicitat
- Infeccions i Immunologia
- Malalties Minoritàries
- Metabolisme i Digestiu
- Salut Mental i Neurociències

(\*) 4 estan ocupades per homes i 3 per dones; aquests responsables poden ser professionals contractats pel CCSPT i, per tant, no consten en la plantilla de l'I3PT.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT Revisió: gener 2026	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 12 de 57

**Punts forts:**

- Increment del 46% de la plantilla de l'I3PT respecte a l'any 2017, mantenint proporcions molt semblants en la contractació de dones i homes observades al 2017, fruit del creixement de la institució durant els últims 4 anys i a l'obtenció de l'acreditació Centre CERCA.


**Punts de millora:**

- Inclusió, a més del gènere, la nacionalitat, especialment en el personal investigador en el proper anàlisi de dades de condicions laborals.
- Distribució de plantilla per àrees relacionades amb la recerca (p. e. personal recerca; personal tècnic; personal de suport) i no únicament per funció professional.
- Inclusió en l'anàlisi el personal adscrit a l'I3PT, contractes d'obra i servei i contractes de xarxes o convocatòries competitives de recerca (p. e. treballadors CIBER)
- Aplicació de la carrera professional, tant pel personal investigador com pel personal de suport a la recerca i la innovació.

**3.6) 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.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT Revisió: gener 2026	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 13 de 57

#### **Punts a millorar:**

- 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.


### **3.7) 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.
- Alineació amb els principis de l'RRI (recerca i innovació responsable). Una de les 6 agendes de la RRI és la igualtat de gènere.
- Funcionament de la Comissió d'Igualtat des de l'any 2017, 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.
- Anàlisi detallat del nombre de dones i homes en tots els comitès, comissions i òrgans de representació.
- Adhesió a la carta de compromís Hipàtia d'Alexandria pel compromís amb la igualtat de gènere en la recerca. AQUAS ha contractat, amb l'ajut de la Fundació Bancària "la Caixa", un agent de gènere per a donar suport transversal als centres de recerca, afavorint l'aprenentatge mutu.
- Amb l'acreditació com a centre CERCA participem en diferents grups de treball, entre ells el d'Igualtat.

#### **Punts a millorar:**

- Integrar la perspectiva de gènere al contingut de la recerca .

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 14 de 57
	Revisió: gener 2026				

- Integrar la interseccionalitat/diversitat en els processos institucionals (recollida de dades, disseny i implementació de mesures, avaluació...).
- Informar tot el personal de l'adhesió a la carta de compromís Hipàtia d'Alexandria i quins són els objectius del compromís.


### 3.8) Formació interna

#### Punts forts:

- El Pla Institucional de Formació (d'ara endavant PIF) promou el desenvolupament de la formació dins de la jornada de treball.
- Formació en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe dins del PIF, oberta a tota la plantilla.
- Major predisposició de les dones a formar-se de les accions del 2020, un 88% s'han efectuat per dones i un 12% per homes.
- S'ha desenvolupat un manual d'acollida a l'I3PT per a les noves incorporacions amb un apartat d'igualtat amb informació del Pla d'igualtat, del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe, així com del deure d'intervenció del personal al públic en cas de sospita fonamentada en relació amb l'assetjament per orientació sexual, identitat i/o expressió de gènere.
- Mitjançant l'adhesió a la carta de compromís Hipàtia d'Alexandria es participa, en diferents sessions, amb altres instituts de recerca per promoure plans d'accions en les organitzacions catalanes per assolir la igualtat de gènere.

#### Punts a millorar:

- Durant l'any 2020, arran de la pandèmia de 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 de 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.
- Edicions sempre obertes i actualitzades en matèria d'igualtat i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe en la plataforma de formació.
- Formació específica per incloure la perspectiva de gènere en les diferents fases dels projectes de recerca i d'innovació.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 15 de 57
Revisió: gener 2026					

**3.9) 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 anual a la Comissió d'Igualtat 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 o per raó de sexe, per fomentar el coneixement i fer pedagogia i cultura preventiva.
- Millorar el coneixement del Protocol, d'acord amb l'enquesta, 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.

**3.10) Promoció i desenvolupament professional**

**Punts forts:**

- Aprovació a l'any 2021 del conveni col·lectiu de treball de la Fundació Parc Taulí que inclou desenvolupament professional del personal investigador i un sistema d'incentivació professional del personal de suport.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT Revisió: gener 2026	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 16 de 57

#### **Punts a millorar:**

- El 60% de dones ocupen llocs de responsabilitat i aquest percentatge és inferior al 70% de la plantilla que representen.
- De l'enquesta OPINA, un 56% d'homes i només un 33% de dones opinen que hi ha una distribució equilibrada i paritària en ells llocs de responsabilitat per gènere.

### **3.11) Salut Laboral, avaluació riscos psicosocials i benEstar laboral**


#### **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 de 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.



	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT Revisió: gener 2026	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 17 de 57

### 3.12) 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 de 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.
- D'acord amb l'enquesta OPINA, el 88 % dels homes i el 77 % de les dones opinen que existeix un adequat equilibri de l'horari laboral i les necessitats de conciliació. Aquests percentatges baixen en el personal d'investigació, que té de mitjana un 70 %.

#### 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 per què marxen els i les professionals de la institució.

## 4. OBJECTIUS TRANSVERSALS

El Pla d'Igualtat ha de permetre assolir els següents objectius transversals:

- Incorporar la igualtat d'oportunitats com a principi vertebrador.

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 18 de 57
	Revisió: gener 2026				

- 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 i 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 amb el 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.
  - Garantir la integració de la perspectiva de gènere al contingut de la recerca i la innovació.

## 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, atès que no es tracta d'aplicar mesures puntuals amb vigència limitada en el temps.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 19 de 57
Revisió: gener 2026				

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:

<b>ÀREES D'ACCIONS A IMPLANTAR</b>	<b>Nombre d'accions</b>
5.1) Accés a l'organització	<b>4</b>
5.2) Auditoria salarial	<b>2</b>
5.3) Comunicació no sexista	<b>1</b>
5.4) Condicions laborals	<b>1</b>
5.5) Contractació pública	<b>1</b>
5.6) Cultura i gestió organitzativa	<b>7</b>
5.7) Formació interna i/o contínua	<b>5</b>
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.	<b>2</b>
5.9) Promoció i/o desenvolupament professional	<b>2</b>
5.10) Salut Laboral i BenEstar	<b>4</b>
5.11) Temps de treball i corresponsabilitat	<b>2</b>
5.12) Comissió d'Igualtat	<b>2</b>
<b>TOTAL</b>	<b>33</b>

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 20 de 57
	Revisió: gener 2026				

### 5.1. Àrea d'accés a l'organització

<b>Títol de l'acció: Memòria anual dels processos de selecció</b>		
<b>Número acció: 5.1.1</b>		
<b>Àmbit: Accés a l'organització</b>		
<b>OBJECTIUS</b>	<b>Estratègics</b>	<b>Específics</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir l'accés en igualtat d'oportunitats tant de dones com d'homes a la institució.</li> </ul>	<p>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.</p>
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistematitzar l'elaboració d'una memòria anual, desagregant la informació per sexe, de les dades relatives als processos de selecció.</li> <li>Publicació de la memòria a la intranet corporativa.</li> <li>Analitzar les diferències, si es constaten, en funció del sexe de les persones que es presenten i les persones finalment seleccionades.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap de Selecció</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>1r semestre 2022, per la memòria del 2021</p>
	<p><b>Canals de Comunicació i difusió:</b></p> <p>Intranet corporativa</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals</p>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Elaboració de la memòria dels anys 2021, 2022, 2023 i 2024 (Sí/No)</li> </ul>	

**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**

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 i/o identitat de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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 i/o identitat de gènere.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<b>Contingut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incorporar temaris i preguntes concretes, en cas que es requereixin, en les proves de coneixements generals relacionats amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i tolerància zero respecte l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat de gènere.</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Cap de Selecció	<b>Termini d'implementació:</b> Gener 2023
	<b>Canals de comunicació i difusió:</b> Incloure a les bases de convocatòria que es publica al web corporatiu.	
	<b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals.	
AVALUACIÓ	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de processos en els quals s'ha incorporat els coneixements especificats.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 22 de 57
Revisió: gener 2026				

**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"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilitzar i formar en matèria d'igualtat d'oportunitats les persones responsables de la selecció, contractació i promoció de personal.</li> <li>Complir amb els requisits legals establerts en l'art. 16 de la Llei 17/2015.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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.</li> <li>(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.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap de Selecció</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> Gener 2023</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> Incloure-ho a la memòria anual que es publica a la intranet corporativa.</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>% de persones amb formació en matèria d'igualtat dels tribunals avaluadors durant la vigència del Pla d'igualtat.</li> <li>% tribunals avaluadors amb representació paritària de dones i homes durant la vigència del Pla d'igualtat.</li> </ul>	


DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 23 de 57
Revisió: gener 2026				

## 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"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Obtenir informació específica dels llocs de treball que permeti una anàlisi d'aquests amb perspectiva de gènere en matèria d'igualtat d'oportunitats.</li> <li>Facilitar a la plantilla l'accés a aquesta informació, quan la necessiti, de manera àgil i ràpida.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Sistematitzar i homogeneïtzar el disseny de les descripcions dels llocs de treball (DLT).</li> <li>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)</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Direcció de RH / Cap de Selecció / Cap de Desenvolupament Professional i BenEstar / Prevenció / Agent d'igualtat / Direccions dels àmbits.</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2022</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> intranet corporativa</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> No es pot assumir amb els recursos disponibles, es requereix una persona amb formació adequada i dedicació exclusiva durant un període de 6 mesos per les tres entitats.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Document corporatiu finalitzat. (Sí/No)</li> </ul>	

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 24 de 57
	Revisió: gener 2026				

## 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
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir una política retributiva neutra sense biaix de gènere.</li> <li>Eliminar del sistema retributiu qualsevol discriminació directa o indirecta per raó de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Compliment dels principis recollits al RD llei 902/2021 d'auditoria salarial.</li> </ul>
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Posada en marxa de l'eina de valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere desenvolupada pel Ministeri, que està pendent d'actualització d'acord amb el contingut del RD llei 902/2020. (5.2.1.a)</li> <li>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)</li> </ul>	
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<p><b>Responsable:</b> Direcció de Recursos Humans, Agent d'igualtat / Comissió d'Igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>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.</p> <p>5.2.1.b: maig 2023 - setembre 2023</p>
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> intranet corporativa.</p>	
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<p><b>Mitjans necessaris:</b> No es pot assumir amb els recursos disponibles, es requereix una persona amb formació adequada i dedicació exclusiva durant un període de 6 mesos, per les tres entitats.</p>	
<b>VALUACIÓ</b>	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Posada en marxa de la Guia de valoració. (Sí/No)</li> <li>Nombre de llocs de treball analitzats i adequacions salarials efectuades en funció dels resultats analitzats.</li> </ul>	



DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 25 de 57
Revisió: gener 2026				

**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**

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

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 26 de 57
Revisió: gener 2026				


### 5.3. Comunicació no sexista

<b>Títol de l'acció: Ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions institucionals: externes i internes</b>		
<b>Número acció: 5.3.1a, 5.3.1b, 5.3.1c i 5.3</b>		
<b>Àmbit: Comunicació no sexista</b>		
	<b>Estratègics</b>	<b>Específics</b>
<b>OBJECTIUS</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formació en llenguatge inclusiu i no sexista a les persones de l'equip de Comunicació i Multimèdia I3PT i d'altres àmbits que participen activament en comunicació institucional.</li> <li>Difusió a la plantilla de la importància de la utilització d'un llenguatge inclusiu i no sexista.</li> </ul>
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<b>Contingut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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).</li> <li>(5.3.1.b) Formació en llenguatge inclusiu, a través d'un curs extern, per a les persones que formen part de l'equip de Comunicació i Multimèdia I3PT i altres àmbits que puguin participar activament en comunicació institucional.</li> <li>(5.3.1.c) Difusió i actualització (atenent la realitat dels centres de recerca) de la guia de Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí, al Bategades i blog de Recursos Humans, dins de la campanya 12 mesos / 12 causes (acció 5.6.1).</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat i Servei de Comunicació i Multimèdia I3PT.	<b>Termini d'implementació:</b> 5.3.1.a: maig-juny 2022 5.3.1.b: gener 2022 , 5.3.1.c: 1r semestre 2023
	<b>Canals de comunicació i difusió:</b> intranet corporativa.	
	<b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals.	
<b>AVALUACIÓ</b>	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de comunicacions de difusió de la guia de Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí.</li> <li>Nombre de professionals formats de l'equip de Comunicació i Multimèdia i/o altres àmbits.</li> <li>Actualització guia de Consells per a un ús no sexista de la llengua al Parc Taulí. (Sí/No)</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 27 de 57
Revisió: gener 2026				

## 5.4. Condicions laborals

Títol de l'acció: Anàlisi de la distribució de la plantilla per àrees relacionades amb la recerca		
Número Acció: 5.4.1		
Àmbit: Condicions laborals		
OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir un anàlisi de la distribució de la plantilla per gènere, més enllà de la funció professional actual, tenint en compte si és personal de recerca, tècnic o de suport.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Analitzar les dades de la plantilla, mantenint l'anàlisi per funcional professional però afegint si es tracta de personal de recerca, tècnic o de suport.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<b>Contingut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fer un informe amb l'anàlisi de les dades per personal investigador, personal tècnic i de suport per poder fer una valoració amb perspectiva de gènere entre el personal que fa recerca i el personal que dona suport a la recerca.</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat i Cap funcional I3PT	<b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre 2022
	<b>Canals de Comunicació i difusió:</b> Intranet corporativa, informe a la Comissió d'Igualtat, butlletí I3PT "Monday Launch"	
AVALUACIÓ	<b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals	
	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe anàlisi de la distribució de la plantilla (Sí/No)</li> </ul>	

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 28 de 57
	Revisió: gener 2026				

## 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**

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

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 29 de 57
Revisió: gener 2026				

## 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"> <li>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.</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, Bategades i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, Bategades i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides.</li> </ul>
Estratègics	Específics				
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Campanya de difusió al blog de Recursos Humans, Bategades i xarxes socials, fent-les coincidir amb determinades dates d'efemèrides.</li> </ul>				
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Gener: Contribuir en la disminució de la feminització de les professions sanitàries. Entrevista i vídeo</li> <li>11 febrer: Dia Internacional de les Dones i les Nenes en la Ciència</li> <li>8 març: Dia Internacional de les Dones</li> <li>23 d'abril: Sant Jordi una rosa i un llibre per a cada persona. Difusió del llenguatge inclusiu i no sexista</li> <li>17 maig: Dia Internacional contra l'Homofòbia, la Transfòbia i la Bifòbia</li> <li>28 juny: Dia Internacional de l'Orgull LGTBI</li> <li>Juliol: Promoure el reconeixement del desenvolupament professional i científic de les dones</li> <li>Agost: Normalització de la lactància materna</li> <li>Setembre: Donar visibilitat a les dones del CCSPT per la seva dedicació i compromís professional i personal de molts anys (mecàniques, manteniment...)</li> <li>19 d'octubre: Dia Mundial contra el Càncer de Mama</li> <li>25 novembre: Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència envers les Dones</li> <li>Desembre: Mesures de conciliació i coresponsabilitat de la vida familiar i laboral</li> </ul>				
	<table border="1"> <tr> <td><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat</td> <td><b>Termini d'implementació:</b> Any 2023</td> </tr> </table>	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat	<b>Termini d'implementació:</b> Any 2023		
	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat	<b>Termini d'implementació:</b> Any 2023			
	<b>Canals de comunicació i difusió:</b> intranet corporativa i xarxes socials.				
<b>Mitjans necessaris:</b> en funció del material d'exposició escollit pot suposar un cost addicional.					
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de comunicacions realitzades als diferents canals de comunicació.</li> </ul>				

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 30 de 57
Revisió: gener 2026				

<b>TÍTOL DE L'ACCIÓ: Representació paritària als Comitès i Comissions</b>		
<b>Número Acció: 5.6.2.</b>		
<b>Àmbit: Cultura i gestió organitzativa</b>		
<b>OBJECTIUS</b>	<b>Estratègics</b>	<b>Específics</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir la representació paritària en igualtat d'oportunitats de dones i homes en els òrgans de representació habituals de la Institució, en relació amb el % de plantilla que representen.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoure una cultura organitzativa compromesa amb els principis d'igualtat d'oportunitats de dones i homes en la institució.</li> </ul>
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<b>Contingut:</b>	
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fer un informe estadístic amb dades de representació de dones i homes en els 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.</li> <li>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.</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat, i àmbits responsables dels diferents comitès i comissions.	<b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre 2024
	<b>Canals de comunicació i difusió:</b> Intranet corporativa, reglaments de composició dels comitès i comissions....	
<b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals		
<b>AVALUACIÓ</b>	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Informe estadístic representació paritària als Comitès i Comissions (Sí/No)</li> <li>% d'assoliment de representació paritària en funció de la plantilla representada en comitès i comissions.</li> </ul>	

**Títol de l'acció: Integració de la perspectiva de gènere al contingut de la recerca i la innovació**
**Número Acció: 5.6.3**
**Àmbit: Cultura i gestió organitzativa**

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir la integració de la perspectiva de gènere al contingut de la recerca i la innovació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Promoure una cultura organitzativa compromesa amb la integració de la perspectiva de gènere al contingut de la recerca i la innovació.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<b>Contingut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incloure la informació a l'apartat de RRI del web de l'I3PT sobre perspectiva de gènere en la recerca. Aquest apartat hauria de tenir informació, recursos i documents útils sobre la perspectiva de gènere en la recerca i la innovació.</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat i personal investigador.	<b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2023
	<b>Canals de Comunicació i difusió:</b> Intranet corporativa, web I3PT	
	<b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació del nou apartat al web de l'I3PT (Sí/No)</li> <li>Publicació del nou apartat a la intranet (Sí/No)</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 32 de 57
Revisió: gener 2026				

**Títol de l'acció: : Introduir la perspectiva de gènere en el programa intramural (Beques Taulí Intensifica't) i en la composició dels corresponents tribunals avaluadors**

**Número Acció: 5.6.4**

**Àmbit: Cultura i gestió organitzativa**

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir la integració de la perspectiva de gènere en el programa intramural (Beques Taulí Intensifica't).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Composició dels tribunals avaluadors amb paritat de gènere del programa intramural.</li> <li>Incorporar la perspectiva de gènere en les bases de la convocatòria.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>A les convocatòries del programa intramural (Beques Taulí Intensifica't) s'incorporarà a les bases la perspectiva de gènere: es valorarà que als equips de recerca que presentin una proposta hi hagi paritat.</li> <li>Assegurar que als tribunals avaluadors hi ha paritat.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat, Unitat de Projectes, Direcció Científica.</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2024</p>
	<p><b>Canals de Comunicació i difusió:</b></p> <p>Intranet corporativa, web I3PT, <i>newsletter</i> I3PT "Monday Launch"</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals</p>	
	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Publicació de la perspectiva de gènere a les bases de les convocatòries del programa intramural (Sí/No)</li> <li>Paritat als equips de recerca que presenten proposta (Sí/No)</li> <li>Paritat als tribunals avaluadors (Sí/No)</li> </ul>	



**Títol de l'acció: Informació de l'adhesió a la carta de compromís d'Hipàtia d'Alexandria**
**Número Acció: 5.6.5**
**Àmbit: Cultura i gestió organitzativa**

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Sensibilitzar la plantilla dels beneficis de l'adhesió de l'Institut a la carta de compromís d'Hipàtia d'Alexandria.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar els i les professionals de l'I3PT que es treballa dins de cada grup de treball d'Hipàtia d'Alexandria.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<b>Contingut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fer diferents notícies per comunicar als professionals quins beneficis té l'adhesió a la carta de compromís i què s'està treballant en els diferents grups de treball per tal que tothom estigui informat.</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat	<b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre 2022
	<b>Canals de Comunicació i difusió:</b> Intranet corporativa, web I3PT, newsletter I3PT "Monday Launch"	
	<b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre comunicacions realitzades als diferents canals de comunicació</li> </ul>	

**Títol de l'acció: Cultura social, visibilitat de les dones científiques**
**Número Acció: 5.6.6**
**Àmbit: Condicions laborals**

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir la paritat de gènere en les notícies, entrevistes, comunicacions científiques...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Contribuir a la visibilitat i reconeixement de les dones científiques amb una cultura social igualitària.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<b>Contingut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>11 de febrer Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència, elaborar notícia o infografia amb informació de les dones que fan recerca a l'institut.</li> <li>Elaboració de notícies o entrevistes explicant línies de recerca liderades per dones de l'I3PT. Vigilar que les notícies tinguin paritat.</li> <li>Fomentar que a les comunicacions científiques hi hagi paritat de gènere entre els ponents.</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat	<b>Termini d'implementació:</b> Durant tota la vigència del pla d'igualtat
	<b>Canals de Comunicació i difusió:</b> Intranet corporativa, informe a la Comissió d'Igualtat, butlletí I3PT "Monday Launch"	
	<b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals	
AVALUACIÓ	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Número de notícies i infografies</li> </ul>	


DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 35 de 57
Revisió: gener 2026				

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

**Número Acció: 5.6.7**

**Àmbit: Cultura i gestió organitzativa**

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir el lideratge femení dins dels grups de recerca i poder detectar possibles biaixos.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donar visibilitat al lideratge femení de les àrees i grups de recerca de l'Institut.</li> <li>Incloure la variable sexe/gènere en l'avaluació anual d'activitat científica dels grups.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Incloure al Pla Científic Cooperatiu una anàlisi del lideratge de publicacions científiques i de projectes competitiu dins de les àrees de recerca prioritzades.</li> <li>Incloure a la Memòria Científica anual una anàlisi del lideratge femení dins dels grups i les àrees de recerca.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Direcció científica I3PT</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 1r trimestre 2023 per la memòria 2022</p>
	<p><b>Canals de Comunicació i difusió:</b></p> <p>Intranet corporativa, web I3PT, newsletter I3PT "Monday Launch"</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> es poden assumir amb els recursos actuals</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Percentatge de publicacions amb 1a autoria d'una dona.</li> <li>Percentatge de publicacions amb última autoria o autoria de correspondència d'una dona.</li> <li>Percentatge de convocatòries competitiu amb una dona com a IP.</li> </ul>	

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 36 de 57
	Revisió: gener 2026				

## 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		
	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afavorir mitjançant la formació un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere a la institució.</li> <li>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...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Difusió a la plantilla de l'aprovació del Pla d'igualtat i desenvolupament de les accions que recull.</li> <li>Augmentar la participació de professionals del GP1 en aquestes edicions de formació.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<b>Contingut:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	
	<b>Responsable:</b> Cap de Formació i Agent d'igualtat.	<b>Termini d'implementació:</b> Una edició anual: maig - juny de 2022 (1a edició)
	<b>Canals de comunicació i difusió:</b> Publicació del curs en el portal de 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.	
	<b>Mitjans necessaris:</b> Programa formatiu, integrat dins el Pla Institucional de Formació, Campus Virtual Parc Taulí.	
AVALUACIÓ	<b>Indicadors de seguiment:</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional.</li> <li>Grau de satisfacció dels i les participants.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 37 de 57
Revisió: gener 2026				

## 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"> <li>Afavorir, mitjançant la formació, un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en la institució.</li> <li>Sensibilitzar els càrrecs de comandament en temes d'equitat de gènere, bretxa salarial, prevenció de l'assetjament sexual...</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Garantir la participació de càrrecs de comandament en la formació, especialment els del GP1.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap de Formació i Agent d'igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>2n semestre 2023</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b></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 del Dept. de Formació i conjuntament amb la persona coordinadora del programa també es contribuirà a la difusió específica en el GP1.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Mitjans necessaris:</b></p> <p>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.</p>	
	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional.</li> <li>Grau de satisfacció dels i les participants.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 38 de 57
Revisió: gener 2026				

**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	<ul style="list-style-type: none"> <li>Afavorir, mitjançant la formació, un marc conceptual comú al voltant de la igualtat de gènere en la institució.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Curs en format en línia de 8 hores de durada, amb una tutoria i fòrum per resoldre dubtes.</li> <li>Oferir la formació oberta a tots els perfils professionals en el moment d'incorporar-se a la institució.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap de Formació i Agent d'igualtat només en l'apartat d'igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2022</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> 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).</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> Programa formatiu, integrat dins el Pla Institucional de Formació. Campus Virtual Parc Taulí.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>El programa d'acollida està inclòs en el Pla d'acollida institucional. (Sí/No)</li> <li>Nombre de participants inscrits en cada una de les edicions, classificats per grup professional.</li> <li>Grau de satisfacció dels i les participants.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 39 de 57
Revisió: gener 2026				

**Títol de l'acció: Formació avançada per a membres de la Comissió d'Igualtat o altres perfils professionals implicats: Servei de comunicació i Multimèdia I3PT**

**Número acció: 5.7.4**

**Àmbit: Formació interna i/o contínua**

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>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).</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap de Formació i Agent d'igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> Durant tota la vigència del Pla</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> 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><b>Mitjans necessaris:</b> Accés a la informació de les ofertes formatives. Font de finançament en cas que la formació tingui cost.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de participants de la Comissió d'Igualtat i altres àmbits inscrits en cada una de les formacions ofertes.</li> <li>Grau de satisfacció dels i les participants.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 40 de 57
Revisió: gener 2026				

**TÍTOL DE L'ACCIÓ: Formació específica per incloure la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i innovació**

**Número Acció: 5.7.5**

**Àmbit: Formació interna i/o continua**

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar els coneixements en matèria d'igualtat per incloure la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i innovació.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Formar el personal investigador en perspectiva de gènere dins de l'àmbit de la recerca i la innovació.</li> </ul>
	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Realització de formació específica sobre matèria d'igualtat per incloure aquesta perspectiva en els projectes de recerca i innovació. Cada vegada més, les convocatòries competitives demanen incloure la perspectiva de gènere en els projectes.</li> <li>Detectar què demanen les convocatòries competitives de projectes referent a perspectiva de gènere.</li> <li>Informar el personal d'investigació i oferir formació en la introducció de perspectiva de gènere en el disseny i la implementació dels projectes de recerca.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Direcció científica i Unitat de Projectes I3PT</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> Durant tota la vigència del Pla</p>
	<p><b>Canals de Comunicació i difusió:</b> Difusió específica de les diferents formacions a través dels canals de comunicació corporatius (Bategades, correu electrònic i <i>newsletter</i> "Monday Launch")</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> Accés a la informació de les ofertes formatives que ofereixi AQUAS o altres centres de recerca. Font de finançament en cas que la formació tingui cost.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'investigadors inscrits en cada una de les formacions ofertades.</li> <li>Grau de satisfacció dels i les participants.</li> </ul>	



DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 41 de 57
Revisió: gener 2026				

## 5.8. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual, per raó de sexe, orientació sexual i/o identitat sexual.

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					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir un ambient de treball lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar el % de professionals que coneixen l'existència del protocol.</li> <li>Actualització del protocol per incorporar les possibles novetats legals, així com també millores en la possible detecció de casos i el circuit recollit.</li> <li>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.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir un ambient de treball lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar el % de professionals que coneixen l'existència del protocol.</li> <li>Actualització del protocol per incorporar les possibles novetats legals, així com també millores en la possible detecció de casos i el circuit recollit.</li> <li>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.</li> </ul>
Estratègics	Específics				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir un ambient de treball lliure d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar el % de professionals que coneixen l'existència del protocol.</li> <li>Actualització del protocol per incorporar les possibles novetats legals, així com també millores en la possible detecció de casos i el circuit recollit.</li> <li>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.</li> </ul>				
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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)</li> <li>(5.8.1.b.) Explicació de casos i situacions que es poden considerar d'assetjament, dins del material del curs d'igualtat per a tota la plantilla (acció formació 5.7.1)</li> <li>(5.8.1.c) Actualització del protocol, amb la incorporació de les possibles novetats legislatives i possibles millores detectades ens els circuits.</li> </ul>				
	<table border="1"> <tr> <td> <p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat</p> </td> <td> <p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>Infografia: novembre 2023 Formació plantilla: maig-juny 2022 Actualització protocol: 2024</p> </td> </tr> </table>	<p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>Infografia: novembre 2023 Formació plantilla: maig-juny 2022 Actualització protocol: 2024</p>		
	<p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>Infografia: novembre 2023 Formació plantilla: maig-juny 2022 Actualització protocol: 2024</p>			
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> es poden assumir amb els recursos actuals</p>				
<p><b>Mitjans necessaris:</b> no es requereixen mitjans addicionals</p>					
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Infografia (Sí/No)</li> <li>Millora el % de professionals que coneixen el Pla, comparar resultats amb l'enquesta anterior i posterior de riscos psicosocials.</li> </ul>				

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 42 de 57
Revisió: gener 2026				

**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)**

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fer difusió del compromís de la institució amb la igualtat de gènere i l'atenció a les persones del col·lectiu LGTBI.</li> <li>Garantir un ambient de treball lliure d'assetjament per orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Informar la ciutadania del compromís de la institució amb l'atenció a les persones LGTBI.</li> <li>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.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>(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.</li> <li>(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 Guia per a l'atenció de les persones LGTBI i el Protocol de violència masculista, així com l'obligació del deure d'intervenció que tenen els empleats i empleades públiques en cas de coneixement d'una situació de risc o la sospita fonamentada de discriminació o violència per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap d'Àrea de Treball Social i Voluntariat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>5.8.1 a) any 2023 5.8.1 b) any 2023 i 2024</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> Mitjançant responsables dels diferents àmbits.</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> Sala dotada amb taules, cadires i equipament audiovisual.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre d'assistents a les sessions.</li> <li>Difusió externa realitzada.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 43 de 57
Revisió: gener 2026				

## 5.9. Promoció i/o desenvolupament professional

<b>TÍTOL DE L'ACCIÓ: Mètode de compensació positiva en la valoració de mèrits curriculars, per a determinades etapes vitals, amb efectes a la carrera professional</b>	
<b>Número Acció: 5.9.1</b>	
<b>Àmbit: Promoció i desenvolupament professional</b>	
	<b>OBJECTIUS</b>
	<b>Estratègics</b>
	<b>Específics</b>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Compensar la diferència d'oportunitats dels mèrits curriculars per raó de gènere amb afectació a la carrera professional.</li> </ul>
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovar una via alternativa de desenvolupament professional que, ajustant-se a la norma convenial, 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.</li> </ul>
	<p><b>Responsable:</b> Cap de BenEstar i Desenvolupament professional</p>
	<p><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2022</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b></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><b>Mitjans necessaris:</b></p> <p>No es preveuen mitjans addicionals als ordinaris.</p>
<b>AVALUACIÓ</b>	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de professionals beneficiaris de la mesura.</li> </ul>

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 44 de 57
Revisió: gener 2026				

**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"> <li>Fomentar un canvi de paradigma en els processos de selecció i desenvolupament pel que fa als criteris d'avaluació, introduint la perspectiva de gènere.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Revisar les metodologies d'avaluació dels diferents processos de selecció i desenvolupament, amb perspectiva de gènere.</li> <li>Posicionar les <i>soft skills</i> (habilitats tradicionalment associades a rols femenins) en els sistemes d'avaluació de la institució.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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>.</li> <li>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.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap de BenEstar i Desenvolupament Professional</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>1r semestre 2022</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b></p> <p>Traslladar els resultats a la Comissió d'Igualtat, a efectes d'anàlisi.</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b></p> <p>No es preveuen mitjans addicionals als ordinaris.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>% de revisió de les diferents eines d'avaluació.</li> <li>Presència de <i>soft skills</i> en totes les eines.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 45 de 57
Revisió: gener 2026				

## 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					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les treballadores embarassades de la plantilla.</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir l'actualització del Protocol de dona gestant, d'acord amb la normativa vigent, fent especial èmfasi en les necessitats sobrevingudes per la pandèmia de COVID-19.</li> <li>Millorar la informació del circuit de sol·licitud de la prestació de la dona gestant.</li> <li>Fer difusió de la Sala de Lactància.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les treballadores embarassades de la plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir l'actualització del Protocol de dona gestant, d'acord amb la normativa vigent, fent especial èmfasi en les necessitats sobrevingudes per la pandèmia de COVID-19.</li> <li>Millorar la informació del circuit de sol·licitud de la prestació de la dona gestant.</li> <li>Fer difusió de la Sala de Lactància.</li> </ul>
Estratègics	Específics				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les treballadores embarassades de la plantilla.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir l'actualització del Protocol de dona gestant, d'acord amb la normativa vigent, fent especial èmfasi en les necessitats sobrevingudes per la pandèmia de COVID-19.</li> <li>Millorar la informació del circuit de sol·licitud de la prestació de la dona gestant.</li> <li>Fer difusió de la Sala de Lactància.</li> </ul>				
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Actualització del Protocol de dona gestant, d'acord amb la normativa vigent, fent especial èmfasi en les necessitats sobrevingudes per la pandèmia de COVID-19.</li> <li>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.</li> <li>La difusió de la Sala de Lactància per les professionals gestants es farà des de l'acció 12 mesos/12 causes.</li> </ul>				
	<table border="1"> <tr> <td> <p><b>Responsable:</b> Salut Laboral i Comissió d'Igualtat</p> </td> <td> <p><b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre 2022</p> </td> </tr> </table>	<p><b>Responsable:</b> Salut Laboral i Comissió d'Igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre 2022</p>		
	<p><b>Responsable:</b> Salut Laboral i Comissió d'Igualtat</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre 2022</p>			
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> 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><b>Mitjans necessaris:</b> No es necessiten mitjans addicionals als ordinaris.</p>					
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disseny del tríptic.</li> <li>% de professionals que han fet el tràmit mitjançant la intranet.</li> </ul>				

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 46 de 57
Revisió: gener 2026				

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

Número acció: 5.10.2

Àmbit: Salut Laboral i BenEstar

OBJECTIUS	Estratègics	Específics
	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Diagnosticar l'estat emocional de la plantilla.</li> <li>Fer l'enquesta consensuada amb els serveis de Salut Mental i Benestar.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Es valorarà l'opció de fer una enquesta autoemplenada, prèvia a l'examen de salut periòdic, realitzada per infermeria de Salut Laboral durant un període de temps. S'informarà els i les professionals de l'objectiu i serà voluntària.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> BenEstar i Desenvolupament i Salut Laboral</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>2n semestre 2023</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b></p> <p>Els adients per la temàtica segons els canals de què disposi la nova intranet.</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b></p> <p>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.</p> <p>Disposar d'un sistema de formulari que permeti el registre de les dades.</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Enquesta realitzada i analitzada.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 47 de 57
Revisió: gener 2026				

Títol de l'acció: Promoció de la salut: Hàbits saludables durant la menopausa					
Número acció: 5.10.3 Àmbit: Salut Laboral i BenEstar					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores.</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar el coneixement sobre l'estat fisiològic de la menopausa.</li> <li>Millorar el coneixement de com adaptar els hàbits de salut en aquesta etapa.</li> <li>Emetre càpsules informatives des de l'àmbit de Ginecologia i altres serveis.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar el coneixement sobre l'estat fisiològic de la menopausa.</li> <li>Millorar el coneixement de com adaptar els hàbits de salut en aquesta etapa.</li> <li>Emetre càpsules informatives des de l'àmbit de Ginecologia i altres serveis.</li> </ul>
Estratègics	Específics				
<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar el coneixement sobre l'estat fisiològic de la menopausa.</li> <li>Millorar el coneixement de com adaptar els hàbits de salut en aquesta etapa.</li> <li>Emetre càpsules informatives des de l'àmbit de Ginecologia i altres serveis.</li> </ul>				
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>				
	<table border="1"> <tr> <td><b>Responsable:</b> Comissió Parc Taulí Saludable i Salut Laboral</td> <td><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre del 2025</td> </tr> </table>	<b>Responsable:</b> Comissió Parc Taulí Saludable i Salut Laboral	<b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre del 2025		
	<b>Responsable:</b> Comissió Parc Taulí Saludable i Salut Laboral	<b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre del 2025			
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> Es farà difusió mitjançant la intranet i el web, i, si procedís, a les xarxes socials.</p>				
<p><b>Mitjans necessaris:</b> suport per part del departament de Comunicació i Multimèdia.</p>					
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de visualitzacions de les càpsules informatives (en el format que s'hagi dissenyat)</li> </ul>				

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 48 de 57
Revisió: gener 2026				

Títol de l'acció: Promoció de la salut: treballem el sòl pelvià		
Número acció: 5.10.4		
Àmbit: Salut Laboral i BenEstar		
<b>OBJECTIUS</b>	<p><b>Estratègics</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Millorar la salut i el benestar de les persones treballadores.</li> </ul>	<p><b>Específics</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Divulgar exercicis dirigits a millorar la musculatura del sòl pelvià i obrir un canal de comunicació per resoldre dubtes.</li> </ul>
	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fer difusió del material audiovisual que es troba a la intranet i informació annexa mitjançant format PDF i/o píndoles informatives.</li> <li>Obrir un canal de comunicació a <a href="mailto:serveideprevencio@tauli.cat">serveideprevencio@tauli.cat</a>, en relació amb consultes relacionades amb la informació divulgada.</li> </ul>	
<b>DESENVOLUPAMENT</b>	<p><b>Responsable:</b> Salut Laboral i Servei de Medicina Física i Rehabilitació</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre 2023</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b></p> <p>Canals de divulgació de la nova intranet</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> Audiovisuals</p>	
<b>AVALUACIÓ</b>	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre de consultes rebudes al <a href="mailto:serveideprevencio@tauli.cat">serveideprevencio@tauli.cat</a></li> <li>Nombre de visualitzacions del vídeo des de l'inici de la divulgació.</li> </ul>	



DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 49 de 57
Revisió: gener 2026				

## 5.11. Temps de treball i coresponsabilitat

Títol de l'acció: Regular el model de teletreball					
Número acció: 5.11.1					
Àmbit: Temps de treball i coresponsabilitat					
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Disposar d'una guia institucional d'aplicació del model de teletreball que, respectant la legislació vigent, permeti homogeneïtzar la prestació.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	Estratègics	Específics	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Disposar d'una guia institucional d'aplicació del model de teletreball que, respectant la legislació vigent, permeti homogeneïtzar la prestació.</li> </ul>
Estratègics	Específics				
<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>Disposar d'una guia institucional d'aplicació del model de teletreball que, respectant la legislació vigent, permeti homogeneïtzar la prestació.</li> </ul>				
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Aprovar un document marc de regulació del teletreball a la Corporació per a la seva implementació postpandèmia.</li> <li>Resum anual de les persones beneficiàries i avaluació de seguiment.</li> </ul>				
	<table border="1"> <tr> <td> <p><b>Responsible:</b> Recursos Humans (BenEstar i Desenvolupament).</p> </td> <td> <p><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2022</p> </td> </tr> </table>	<p><b>Responsible:</b> Recursos Humans (BenEstar i Desenvolupament).</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2022</p>		
	<p><b>Responsible:</b> Recursos Humans (BenEstar i Desenvolupament).</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 1r semestre 2022</p>			
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b></p> <p>Els adients per la temàtica segons els canals de què disposi la nova intranet.</p>				
<p><b>Mitjans necessaris:</b></p> <p>No es necessiten mitjans addicionals als ordinaris.</p>					
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Guia realitzada. (Sí/No)</li> <li>% Professionals acollits a teletreball segons model.</li> </ul>				

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 50 de 57
Revisió: gener 2026				

**Títol de l'acció: Identificació de punts de millora mitjançant entrevistes de desvinculació**

**Número acció: 5.11.2**

**Àmbit: Temps de treball i corresponsabilitat**

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>Instaurar una eina de feedback 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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dissenyar un model d'entrevista de desvinculació que reculli informació respecte aspectes d'impacte en el benEstar.</li> <li>Consolidar el circuit d'aplicació de les entrevistes de manera focalitzada per maximitzar l'eficiència segons les necessitats.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> <li>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.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Cap funcional I3PT</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 2n semestre de 2022</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Els necessaris per informar el quadre de comandaments, de manera que pugui activar-se el circuit quan sigui necessari, segons regulació.</li> </ul>	
AVALUACIÓ	<p><b>Mitjans necessaris:</b> No es preveuen mitjans més enllà dels ordinaris.</p>	
	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Disseny d'entrevista consensuat.</li> <li>% de professionals entrevistats respecte el nombre de baixes voluntàries.</li> </ul>	

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 51 de 57
Revisió: gener 2026				

## 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			
	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Estratègics</th> <th>Específics</th> </tr> </thead> </table>	Estratègics	Específics
Estratègics	Específics		
OBJECTIUS	<table border="1"> <tbody> <tr> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir que els i les membres de la Comissió d'Igualtat estiguin formades en totes les matèries que formen part del Pla d'igualtat.</li> </ul> </td> <td> <ul style="list-style-type: none"> <li>Donar resposta a l'obligatorietat de formació, recollida en el Reial decret llei 901/2020.</li> <li>Registre de les hores de formació de cada membre.</li> </ul> </td> </tr> </tbody> </table>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir que els i les membres de la Comissió d'Igualtat estiguin formades en totes les matèries que formen part del Pla d'igualtat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donar resposta a l'obligatorietat de formació, recollida en el Reial decret llei 901/2020.</li> <li>Registre de les hores de formació de cada membre.</li> </ul>
<ul style="list-style-type: none"> <li>Garantir que els i les membres de la Comissió d'Igualtat estiguin formades en totes les matèries que formen part del Pla d'igualtat.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Donar resposta a l'obligatorietat de formació, recollida en el Reial decret llei 901/2020.</li> <li>Registre de les hores de formació de cada membre.</li> </ul>		
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Obligatorietat d'efectuar 8 hores anuals de formació, aquestes no computaran dins les 20 hores de formació del CAF.</li> <li>Registre i seguiment de les hores de formació realitzades.</li> </ul>		
	<table border="1"> <tbody> <tr> <td> <p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat.</p> </td> <td> <p><b>Termini d'implementació:</b> 4t trimestre 2022, i anys següents.</p> </td> </tr> </tbody> </table>	<p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat.</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 4t trimestre 2022, i anys següents.</p>
	<p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat.</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b> 4t trimestre 2022, i anys següents.</p>	
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> sessions de la Comissió d'Igualtat</p>		
<p><b>Mitjans necessaris:</b> es pot assumir amb els recursos actuals</p>			
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre total d'hores de formació efectuades.</li> <li>% de membres que han fet les 8 hores de formació obligatòries.</li> </ul>		


DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 52 de 57
Revisió: gener 2026				

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

**Número acció: 5.12.2**

**Àmbit: Comissió d'Igualtat**

	Estratègics	Específics
OBJECTIUS	<ul style="list-style-type: none"> <li>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.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>Fer difusió del compte igualtat@tauli.cat, 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.</li> <li>Tots els missatges rebuts es presenten a la Comissió d'Igualtat.</li> </ul>
DESENVOLUPAMENT	<p><b>Contingut:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Fer difusió del compte igualtat@tauli.cat a les sessions formatives d'igualtat, al Pla d'acollida, a les comunicacions relacionades amb l'acció 12 mesos / 12 causes...</li> <li>Fer el seguiment de les aportacions rebudes en les sessions trimestrals de la Comissió d'Igualtat.</li> </ul>	
	<p><b>Responsable:</b> Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat.</p>	<p><b>Termini d'implementació:</b></p> <p>Durant tota la vigència del Pla d'igualtat</p>
	<p><b>Canals de comunicació i difusió:</b> sessions de la Comissió d'Igualtat</p>	
	<p><b>Mitjans necessaris:</b> es pot assumir amb els recursos actuals</p>	
AVALUACIÓ	<p><b>Indicadors de seguiment:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Nombre total d'aportacions</li> </ul>	

	DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 53 de 57
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 els 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 del Pla d'igualtat.
- Comunicació a través de l'espai 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.
- *Newsletter* "Monday Launch"


## 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, i 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

	DOCUMENT		CODI	DATA	REV	
	II Pla d'igualtat del I3PT		FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 54 de 57
	Revisió: gener 2026					

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 al 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						
<b>DESCRIPCIÓ</b>	Objectius							
	Responsable de l'acció							
	Persones destinatàries							
	Temporització inicial	Inici			Finalització			
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ								
<b>AVALUACIÓ</b>	Descripció Metodologia emprada							
	Grau d'assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyalen amb una X el grau d'assoliment, sent el 5 el grau màxim.
	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.

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 55 de 57
Revisió: gener 2026				

## 8. CRONOGRAMA DE LES ACCIONS

ÀMBIT	RESPONSABLE	ANY 2022	ANY 2023	ANY 2024	ANY 2025
<b>5.1 ACCÉS A L'ORGANITZACIÓ:</b>					
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 Representació paritària i formació en igualtat Tribunals Avaluadors selecció.	Cap de Selecció				
5.1.4 DLT amb perspectiva de gènere (professiograma).	Dir. RH/més altres àmbits				
<b>5.2 AUDITORIA SALARIAL:</b>					
5.2.1 Valoració dels llocs de treball amb perspectiva de gènere.	Direcció de RH/Agent d'igualtat				
5.2.2 Anàlisis bretxes salarials, conceptes retributius.	Agent d'igualtat i Comissió d'Igualtat.				
<b>5.3 COMUNICACIÓ NO SEXISTA:</b>					
5.3.1 Ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista en les comunicacions: externes i internes.	Comissió d'Igualtat i Serv. Comunicació i Multimèdia (I3PT)				
<b>5.4. CONDICIONS LABORALS</b>					
5.4.1 Anàlisi de la distribució de la plantilla per àrees relacionades amb la recerca.	Comissió d'Igualtat i cap funcional I3PT				
<b>5.5 CONTRACTACIÓ PÚBLICA</b>					
5.5.1 Formació per les persones redactores dels plecs per la contractació de serveis sobre condicions d'execució relacionades amb la igualtat de gènere.	Oficina de contractació				
<b>5.6. CULTURA I GESTIÓ ORGANITZATIVA</b>					
5.6.1 12 mesos /12 causes	Comissió d'Igualtat				
5.6.2 Representació paritària als Comitès i Comissions.	Agent d'igualtat/Resta Comissions				
5.6.3 Perspectiva de gènere al contingut de la recerca.	Comissió d'Igualtat i personal investigador				
5.6.4 Polítiques de gènere programa intramural i composició tribunals avaluadors.	Comissió d'Igualtat, Unitat de Projectes, Direcció Científica				

DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 56 de 57
Revisió: gener 2026				

ÀMBIT	RESPONSABLE	ANY 2022	ANY 2023	ANY 2024	ANY 2024
<b>5.6.5</b> Informació de l'adhesió a la carta de compromís Hipàtia d'Alexandria.	Comissió d'Igualtat				
<b>5.6.6</b> Cultura social, visibilitat de les dones científiques.	Comissió d'Igualtat				
<b>5.6.7</b> Avaluació del lideratge femení en els grups de recerca.	Direcció científica I3PT				
<b>5.7 FORMACIÓ INTERNA I/O CONTINUA</b>					
<b>5.7.1</b> Formació en matèria d'igualtat per a tota la plantilla.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
<b>5.7.2</b> Formació en matèria d'igualtat per a càrrecs de comandament.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
<b>5.7.3</b> Programa d'acollida institucional que inclogui aspectes d'igualtat.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
<b>5.7.4</b> Formació avançada per a membres de la Comissió d'Igualtat o altres perfils professionals.	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
<b>5.7.5</b> Formació per incloure la perspectiva de gènere en els projectes de recerca i innovació.	Direcció científica i Unitat de Projectes I3PT				
<b>5.8 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT L'ASSETJAMENT SEXUAL, PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL I/O IDENTITAT SEXUAL.</b>					
<b>5.8.1</b> Difusió i actualització del Protocol de prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual.	Comissió d'Igualtat				
<b>5.8.2</b> Fer difusió interna i externa de la Guia per a l'atenció de les persones LGTBI.	Cap d'Àrea de Treball Social i Voluntariat				
<b>5.9 PROMOCIÓ I/O DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL</b>					
<b>5.9.1</b> Mètode de compensació positiva en la valoració de mèrits curriculars en el desenvolupament professional.	Cap de BenEstar i desenvolupament professional				
<b>5.9.2</b> Impacte valoració actituds/rols femenins en la promoció i desenvolupament.	Cap de BenEstar i desenvolupament professional				
<b>5.10 SALUT LABORAL I BENESTAR</b>					
<b>5.10.1</b> Actualització del Protocol de dona gestant, informació circuit de sol·licitud de prestació, risc d'embaràs, Sala Lactància.	Salut Laboral i Comissió d'Igualtat				
<b>5.10.2</b> Diagnòstic de l'estat emocional de la plantilla.	BenEstar i Desenvolupament + Salut Laboral				



DOCUMENT	CODI	DATA	REV	
II Pla d'igualtat del I3PT	FPT-PR-004	27/01/2022		Pàg. 57 de 57
Revisió: gener 2026				

ÀMBIT	RESPONSABLE	ANY 2022	ANY 2023	ANY 2024	ANY 2025
<b>5.10.3</b> Promoció de la salut: Hàbits saludables durant la menopausa.	Salut Laboral				
<b>5.10.4</b> Promoció de la salut: treballem el sòl pelvià.	Salut Laboral i Rehabilitació				
<b>5.11 TEMPS DE TREBALL I CORRESPONSABILITAT</b>					
<b>5.11.1</b> Regular el Model de teletreball.	Dir. RH / Cap BenEstar i altres àmbits				
<b>5.11.2</b> Identificació de punts de millora mitjançant entrevistes de desvinculació.	Cap funcional I3PT				
<b>5.12. COMISSIÓ D'IGUALTAT</b>					
<b>5.12.1</b> Hores de formació obligatòries, membres de la Comissió d'Igualtat.	Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat				
<b>5.12.2</b> Seguiment i difusió del compte igualtat@tauli.cat	Comissió d'Igualtat i Agent d'igualtat				