SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE LA FPT (ANY 2017-2020)

ELABORAT PER:	REVISAT PER:	APROVAT PER:
Comissió d'Igualtat	Antoni Llamas Losilla. Direcció de Recursos Humans	Patronat de la FPT
04/03/2021	05/03/2021	25/03/2021

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 3
2. OBJECTIUS I METODOLOGIA..... 3
3. RESUM DE LES FITXES 3
4. FITXES DE SEGUIMENT. ÀREA DE COMUNICACIÓ..... 6
5. FITXES DE SEGUIMENT. ÀREA DE SELECCIÓ, PROMOCIÓ I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL 11
6. FITXES DE SEGUIMENT. ÀREA DE FORMACIÓ..... 14
7. FITXES DE SEGUIMENT. ÀREA DE SALUT LABORAL 17
8. FITXES DE SEGUIMENT. ÀREA DE BENESTAR I CONCILIACIÓ..... 21
9. FITXES DE SEGUIMENT. ÀREA DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA..... 26

1. INTRODUCCIÓ

El Pla d'igualtat de la Fundació Parc Taulí- I3PT (d'ara endavant FPT-I3PT), recull en el seu apartat 7, l'avaluació d'implantació del mateix, recollint dos avaluacions durant la vigència del Pla.

Des de la posada en marxa del Pla, la Comissió d'igualtat ha anat fent reunions, trimestralment, on s'han anat treballant les accions recollides al Pla d'igualtat, i alhora avaluant la correcta execució de la resta d'accions desenvolupades per altres àmbits, fent revisió dels objectius prefixats a priori.

2. OBJECTIUS I METODOLOGIA

Aquest document de treball respon a la segona avaluació del Pla d'igualtat, amb una anàlisi final de totes les accions desenvolupades durant la vigència del Pla d'igualtat de la FPT-I3PT.

S'ha treballat amb la mateixa metodologia utilitzada, en la primera avaluació. Una fitxa de seguiment per cada una de les accions (de l'apartat 4 fins a l'apartat 9 del document) però prèviament a l'apartat 3 es recull un resum global, per tenir una visió de conjunt, sense tenir que entrar en la lectura individual de cada acció, per poder fer-se una idea general de l'assoliment de les accions recollides al Pla d'igualtat.

3. RESUM DE LES FITXES DE SEGUIMENT

Globalment, els objectius de les accions plantejades dins de cada àrea s'han desenvolupat segons els terminis establerts en el Pla d'igualtat, però la situació de pandèmia, provocada per la COVID-19, ha impedit que els objectius de l'any 2020 s'hagin pogut assolir en la seva totalitat. Les comissions d'igualtat van quedar pràcticament inoperatives des de març del 2020 fins a setembre del 2020.

Es va demanar una pròrroga del Pla d'igualtat, d'un any, al Departament d'Empresa de la Generalitat, que no ha estat admesa, perquè el RD-Llei 901/2020, de 13 d'octubre, estableix l'obligatorietat d'adequació dels Plans d'igualtats vigents a la

normativa actual, estipulant una durada màxima de 4 anys per Pla, i l'obligatorietat al seu venciment de l'elaboració d'una nova diagnosi i aprovació d'un nou Pla.

Per Àrees de treball, aquestes són les accions desenvolupades, els objectius assolits i els que han quedat pendents d'execució:

- **Àrea de Comunicació**: 5 accions que s'han pogut desenvolupar íntegrament, entre les quals destaca la creació de l'espai propi a la intranet, i la comunicació en matèria d'igualtat a través del *Bategades* i el Blog intern de Recursos Humans, així com la creació del Manual de consells d'ús no sexista de la llengua al Parc Taulí.

- **Àrea de Selecció, Promoció i Desenvolupament Professional**: 4 accions, 3 d'elles desenvolupades íntegrament. Cal destacar la incorporació de la normativa en matèria d'igualtat d'oportunitats en el Codi de Selecció, i els càlculs de bretxa salarial de les retribucions de l'any 2019.
  Cal seguir treballant per millorar la paritat en el màxim òrgan de govern.

- **Àrea de Formació**: 4 accions, 3 d'elles desenvolupades íntegrament; cal destacar-ne, el curs de formació en matèria d'igualtat, i l'ampliació d'accés a la formació en modalitat en línia.

  Resta pendent la Formació i el Manual d'acollida per a nous i noves professionals. Cal una major implicació dels càrrecs intermedis per incorporar comunicació d'informació d'igualtat. En aquest sentit, la FPT ha millorat la comunicació interna mitjançant un correu setmanal que inclourà les novetats relatives a igualtat.

- **Àrea de Salut Laboral:** 4 accions desenvolupades íntegrament; cal destacar-ne les actualitzacions dels Protocols d'assetjament sexual o per raó de sexe i de gestió del risc per la gestació i la lactància materna.

- **Àrea de BenEstar i Conciliació**: 5 accions, 4 d'elles desenvolupades íntegrament; destacar l'èxit de la implementació del teletreball com a eina de conciliació d'horari laboral en aquelles posicions que ho han permès degut al tipus de tasques desenvolupades. L'arribada de la crisi COVID-19 va fer que

s'implementés a la gran majoria de la plantilla, sent valorant molt positivament i mantenint-se a dia d'avui en tots aquells casos on no és considerada essencial la pressencialitat.

Resta pendent la identificació de professionals amb situacions familiars d'especial sensibilitat i/o vulnerabilitat.

- **Àrea de Responsabilitat Social Corporativa:** 1 acció desenvolupada, en relació a la inclusió de criteris d'igualtat en els procediments de contractació pública.

- **Àrea Comissió d'Igualtat**: 2 accions, 1 desenvolupada íntegrament; cal destacar-ne la trobada amb altres hospitals del sector, per posar en comú temes d'igualtat. S'ha augmentat la participació en cursos d'igualtat del Dep. de Treball o amb l'AQuAS.

  Resta pendent avaluar la possibilitat d'adhesió al projecte de reforma horària.

Totes aquelles accions que no s'han pogut assumir durant la vigència d'aquest pla es contemplaran dins el nou pla d'igualtat. A més a més, es tindran en compte les millores identificades per a la definició de noves actuacions pel proper pla d'igualtat.

4. FITXES DE SEGUIMENT: ÀREA DE COMUNICACIÓ

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Creació d'un espai a la intranet dedicat a la igualtat						
Número Acció: 1.1		**Àrea de Comunicació**				
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Donar a conèixer tota la informació referent al funcionament de la Comissió d'igualtat - Informar de les mesures d'igualtat a la plantilla - Difusió del desenvolupament de les accions del Pla d'igualtat				
	Responsable de l'acció	Agent d'igualtat				
	Persones destinatàries	Tota la plantilla				
	Temporització inicial	Inici	Juny 2017	Finalització	Continuada	
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- L'espai d'igualtat de la intranet (dins de l'apartat de RH), es manté sempre actualitzat: - S'han inclòs totes les novetats legals en matèria de conciliació - Tots els documents de la Comissió d'igualtat estan a l'apartat d'igualtat de la intranet - S'ha fet un nou espai de LGTBI, per comunicar les obligacions legals en matèria del deure d'intervenció de les professions sanitàries.				
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
							X	
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Amb la implementació de la nova versió de la intranet corporativa, tots els documents en matèria de permisos relacionats amb la conciliació de la vida familiar i laboral haurien de ser en format formulari, per facilitar la tramitació a totes les persones sol·licitants.				

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Seguiment del compte igualtat@tauli.cat							
Número Acció: 1.2		**Àrea de Comunicació**					
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat - Potenciar la participació dels i les professionals de la institució en matèria d'igualtat - Mitjà de comunicació amb la Comissió d'igualtat					
	Responsable de l'acció	Agent d'igualtat					
	Persones destinatàries	Tota la plantilla					
	Temporització inicial	Inici	Acció continuada	Finalització	Continuada		
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ							
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- En totes les sessions formatives s'ha donat especial visualització de la bústia d'igualtat com mitjà de comunicació amb la Comissió d'igualtat. - No s'ha rebut cap aportació de professionals de la FPT, totes han estat de professionals del CCSPT, algunes d'elles ens han permet avançar en les diferents accions del Pla d'igualtat. - Recentment s'han eliminat els camps d'identificació personal en les comunicacions, per intentar facilitar la comunicació sense tenir que identificar nom i cognoms					
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
						X	
		Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.					
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Durant la crisi sanitària COVID, gran part de la plantilla ha fet teletreball, fet que ha donat un impuls a la comunicació per escrit. Esperem que aquest fet també ajudarà a millorar la comunicació referent a la matèria d'igualtat i a fer difusió de la disponibilitat del compte igualtat@tauli.cat.					

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Publicació de noticies d'igualtat al bategades

Número Acció: 1.3	Àrea de Comunicació			
DESCRIPCIÓ – Objectius	- Sensibilitzar a la plantilla en matèria d'igualtat - Potenciar la participació dels i les professionals de la institució - Aprofitar dies assenyalats (dia de la dona) per augmentar el grau de difusió			
DESCRIPCIÓ – Responsable de l'acció	Agent d'igualtat			
DESCRIPCIÓ – Persones destinatàries	Tota la plantilla			
DESCRIPCIÓ – Temporització inicial	Inici	Acció continuada	Finalització	Continuada

DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ

AVALUACIÓ		
Descripció Metodologia emprada	- El bategades, com a eina de comunicació s'ha utilitzat per comunicar les novetats legals en matèria d'igualtat i conciliació. - La posada en marxa del Blog de Recursos Humans, a l'abril del 2018, ens ha permès fer entrades de forma regular, en aquest moment conta amb més de 325 inscripcions. La igualtat és l'àmbit de RH amb major número d'entrades, s'han treballat amb professionals de diferents àmbits, que no són membres de la Comissió, per donar visibilitat dels següents dies assenyalats. 8 de març dia de la dona 25 de novembre dia de prevenció de la violència de gènere 28 de juny dia de la lluita dels drets LGTBI 19 d'octubre, dia mundial contra el càncer de mama - També s'han fet entrades relaciones amb la comunicació no sexista i les mesures de conciliació. - S'han fet dos exposicions al hall del Taulí, que no estaven recollides al Pla d'igualtat: • Reforma horària: necessitat d'adequar els horaris al ritme biològic. • Prevenció de les conductes masclistes, en col·laboració amb Treball Social	
Grau assoliment dels objectius	0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 X	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)		

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Anàlisi del llenguatge intern/extern utilitzat per la institució					
Número Acció: 1.4		**Àrea de Comunicació**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Garantir la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la institució tant a nivell intern com extern. - Fer un anàlisi en diversos suports (manuals interns, sol·licituds d'informació, denominacions de llocs de treball,...)			
	Responsable de l'acció	Comissió d'igualtat i Direcció de RH per les denominacions de llocs de treball			
	Persones destinatàries	Persones treballadores i usuaris/es dels serveis			
	Temporització inicial	Inici	Juny 2018	Finalització	Desembre 2018
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- En relació a les denominacions dels llocs i funcions de treball, es va fer una revisió i actualització en el moment que es va posar en marxa l'aplicació SAP de RH (desembre 2018), inclòs el rebut de nòmina - També s'han actualitzat les targetes identificatives de les persones que ho han sol·licitat. - S'està tenint en compte l'ús del llenguatge no sexista en la comunicació interna i externa de l'institut: web, xarxes socials, intranet, etc.			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
					X			
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Malgrat això, faltaria fer un anàlisi exhaustiu de la documentació interna escrita, i analitzar el llenguatge usat en altres medis de comunicació: web, intranet, senyalització, etc.						

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Manual d'ús del llenguatge no sexista

Número Acció: 1.5		Àrea de Comunicació			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Garantir la utilització d'un llenguatge no sexista ni discriminatori en la institució tant a nivell intern com extern. - Fer un manual d'ús del llenguatge no sexista d'acord amb les indicacions i pautes que recull la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat			
	Responsable de l'acció	Gabinet de Comunicació			
	Persones destinatàries	Persones treballadores i usuaris/es dels serveis			
	Temporització inicial	Inici	Gener 2018	Finalització	Juny 2018
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- La Guia final va ser una feina conjunta de la Comissió d'igualtat, que va treballar el contingut d'acord amb la Guia de la Generalitat, i altres manuals de referència hospitalaris i el Gabinet de Comunicació que li va donar forma i format adequat. - Es va fer difusió del document a tota la plantilla, amb email de la noticia bategades que es va fer, i es va aprofitar el Blog de RH per fer una entrada referenciant l'aprovació del mateix i la importància d'utilitzar un llenguatge no sexista			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
						X		Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	S'hauria de fer més difusió de la importància de la visualització de la dona en el llenguatge, amb més pedagogia i cultura corporativa. Possibilitat de fer jornades de comunicació conjuntament amb el Gabinet de comunicació Multimèdia. Cal una major participació del Gabinet de Comunicació, per futures accions en el nou Pla d'igualtat			

5. FITXES DE SEGUIMENT: ÀREA DE SELECCIÓ, PROMOCIÓ INTERNA I DESENVOLUPAMENT PROFESSIONAL

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Guia del procés de selecció i promoció					
Número Acció: 2.1		**Àrea de Selecció, Promoció interna i Desenvolupament Professional**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Elaboració guia procés de selecció amb criteris d'igualtat d'oportunitat - Conformació de tribunals i equips de selecció amb principis de paritat - Elaboració professiograma de lloc de treball - Elaboració memòria anual, quantificant sol·licituds de dones i homes presentades			
	Responsable de l'acció	Cap de Selecció			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	Set.2017	Finalització	Desembre 2017
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- La guia de procés en que es contempla els criteris d'igualtat d'oportunitat està inclòs al Codi de Selecció i específicament a les bases de cada convocatòria. - Tant els tribunals com els grups tècnics o de treball de selecció es confeccionen amb principis de paritat. - A partir de l'any 2020 ja es disposa, de la memòria anual, on es quantifica el nombre de dones i homes que s'han presentat als processos de selecció i han estat seleccionades.			
	Grau assoliment dels objectius	0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 X			Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Donada la situació sanitària viscuda durant el passat any 2020 i l'evolució actual, l'objectiu d'elaboració de professiograma del lloc de treball, no ha estat possible			

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Anàlisi retribució mitja de dones i homes per grup professional

Número Acció: 2.2		Àrea de Selecció, Promoció i Desenvolupament Professional			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Analitzar la retribució de dones i homes en funció del seu grup professional, per veure si existeix bretxa salarila i possibilitats de corregir-la - Fer un informe de les retribucions salarials anuals de dones i homes per grup professional i tipus de jornada			
	Responsable de l'acció	Sistemes d'informació i Pressupostos de Personal			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	Setembre 2019	Finalització	juny 2020
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Les dades salarials del 2019, s'han treballat d'acord amb els nous requisits establerts al R.D-Llei 902/2020, de 13 d'octubre. L'anàlisi de les diferències salarials per sobre del 25% no s'ha pogut efectuar abans de la finalització d'aquesta avaluació. - L'anàlisi salarial per grup professional, s'ha confirmat que no és l'adequat, perquè dins d'un mateix grup professional, existeixen llocs de treball amb diferents valoracions i per tant amb diferents retribucions que desvirtuen l'anàlisi de bretxa salarial. És imprescindible realitzar una valoració de llocs de treball, en alguns grups professionals concrets.			
	Grau assoliment dels objectius	0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 X	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.		
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Les dades salarials del 2020, formaran part de la diagnosi del nou Pla d'igualtat, i caldrà realitzar el corresponent registre salarial i l' auditoria salarial d'acord amb el nou contingut del RD-Llei 902/2020.			

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Presència equilibrada de dones i homes als òrgans de govern i representació					
Número Acció: 2.3		**Àrea de Selecció, Promoció i Desenvolupament Professional**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Donar resposta al principi de representació paritària recollit a la llei 17/2015 en els òrgans col·legiats de les empreses públiques. - Fer un informe estadístic amb dades de representació de dones i homes en els Comitès i Comissions i concretar si existeix subrepresentació. - Aplicar mecanismes de discriminació positiva per garantir l'equitat de. participació en les baixes de membres.			
	Responsable de l'acció	Direcció de Recursos Humans			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	Gener 2018	Finalització	juny 2020
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- S'ha fet el document estadístic, i s'ha presentat al Patronat. El document recull la representació als màxim òrgans de govern, el Consell Professional, els Comitès i Comissions i un quadre amb el nombre de dones i homes en els nivells de direcció. - També s'ha enviat el document al Consell Professional, i s'han adaptat els reglaments fundacionals, recollint mesures de paritat, en relació a la plantilla que es representa en cada Comitè. - S'ha decidit que el quadre dels nivells de Direcció, es farà anualment, per veure l'evolució del nombre de dones i homes. El quadre de l'any 2019 presenta menys dones en el primer nivell de direcció que el corresponent a l'any 2017. - Al 2020 no s'ha pogut fer l'actualització del quadre dels nivells de Direcció, per falta de temps. Es farà al 2021 i s'inclourà en la diagnosi del nou Pla d'igualtat			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
						X		
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	S'haurien d'incloure mesures de discriminació positiva en el màxim òrgan de govern, per poder assolir el grau de representació que marca la llei catalana d'igualtat 17/2015 de representació paritària (40-60%), en aquests moments no s'està complint, sent la representació masculina molt superior a la femenina, molt lluny dels percentatges recollits per llei.			

6. FITXES DE SEGUIMENT: ÀREA DE FORMACIÓ

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Promoure la formació en igualtat						
Número Acció: 3.1		**Àrea de Formació**				
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Organitzar una acció formativa en igualtat específica per a professionals de la FPT. - Format online i presencial, amb una durada de 10 hores, oferint formació en matèria d'igualtat del sector sanitari i presentació del Pla d'igualtat.				
	Responsable de l'acció	Cap de Formació i Agent d'igualtat				
	Persones destinatàries	Tota la plantilla				
	Temporització inicial	Inici	2018	Finalització	2020	
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- El curs es va fer durant el primer trimestre del 2018, i va contar amb **28 participants**. Es va fer conjuntament amb el desplegament del Pla de gestió dels conflictes, i també es va aprofitar per explicar el Protocol de prevenció i actuació de l'assetjament sexual i per raó de sexe. - Es va decidir fer una sessió presencial de 4 hores. - L'avaluació va ser molt positiva per part dels/les participants, i la metodologia del curs amb pràctiques incorporades va ser molt ben rebuda. - Actualment la FPT comunica internament a través d'un correu a tota la plantilla les novetats de l'institut referents a temes generals. Aquestes comunicacions inclouen informació d'igualtat (notícies, xerrades, cursos, etc).				
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
						X		
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Possibilitat de fer un altre sessió a la finalització del Pla d'igualtat, per explicar l'avaluació i la diagnosi del següent Pla d'igualtat.				

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Formació d'acollida als professionals de nova incorporació						
Número Acció: 3.2		**Àrea de Formació**				
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Posada en marxa d'un programa de formació d'acollida, en modalitat online, als professionals de nova incorporació. - Integrar la formació en matèria d'igualtat en el programa de formació d'acollida.				
	Responsable de l'acció	Cap de Formació				
	Persones destinatàries	Professionals de nova incorporació amb caràcter no puntual				
	Temporització inicial	Inici	2.semestre 2017	Finalització	continuada	
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- El programa de formació en acollida no s'ha pogut abordar de manera corporativa atès que va associat a un Pla d'Acollida Institucional que es troba pendent de desenvolupar. Tanmateix, la formació als professionals de nova incorporació s'ha realitzat selectivament en aquelles matèries transversals i normatives imprescindibles. - Val a dir que fora del PIF els àmbits porten a terme una formació/reciclatge específica "in situ" del nouvingut durant els primers dies d'incorporació.				
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
				X			
		Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.					
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	El disseny d'un programa institucional i transversal de formació en acollida ha d'estar integrat dins el desenvolupament d'un Pla d'acollida institucional amb diferents fases i accions on la formació es una d'elles. Des del 2018 la priorització de la Direcció de Recursos Humans ha estat en l'acompliment dels processos de selecció per a l'estabilització de plantilla i aquest objectiu no ha permès el desenvolupament de l'acció. Durant el 2021 es preveu iniciar el desenvolupament del Pla d'acollida institucional i paral·lelament el disseny del programa formatiu associat.				

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Accessibilitat a la formació					
Número Acció: 3.3		**Àrea de Formació**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Potenciar la formació online dins del PIF - Facilitar l'accés a la formació dins de l'horari laboral - Fer difusió durant el primer trimestre de l'any de la formació planificada dins del PIF			
	Responsable de l'acció	Cap de Formació			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	2018	Finalització	2020
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Durant el 2020, tot i les restriccions sorgides per motiu de la pandèmia del COVID-19, s'han fet 12 curos diferents (COVID, residus, confidencialitat, hàbits saludables, ètica, bones pràctiques clíniques i un curs específic que es deia "connectats" amb 110 assistències - La formació online ha tingut una gran impuls i ha demostrat que afavoreix l'accés a la formació. Sempre que ha estat possible s'ha realitzar dins de jornada laboral. En el cas que no ha estat així el professional té dret a la compensació de les hores a través del CAF (Crèdit anual de formació).			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
						X		Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	La formació online es mantindrà i s'intensificarà en els propers anys, doncs ha esta molt ben rebuda i permet un aprenentatge flexible i segur. La dificultat de realitzar formació presencial a causa de les restriccions de la pandèmia per COVID-19 ha permès iniciar una nova modalitat de formació (telepresència). Aquest format també facilita l'accés a la formació perquè els professional no perden temps en el desplaçament i es poden connectar des de qualsevol dispositiu. El PIF 2021 es planteja amb certes restriccions per la continuïtat de la pandèmia però es planificarà i es farà difusió de tota l'oferta durant el mes de febrer-març per tal que els professionals planifiquin la seva participació			

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Difusió del Pla d'igualtat

Número Acció: 3.4		Àrea de Formació			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Sessió informativa presencial oberta i organitzada en format de mati, tarda i nit, per facilitar l'accés dels diferents torns. Sessió filmada per streaming pel personal que no pugui assistir presencialment. - Creació d'un videotutorial amb la presentació del Pla d'igualtat i els continguts més rellevants d'aplicació: exemples i casos pràctics.			
	Responsable de l'acció	Cap de Formació i Agent d'igualtat			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	2.semest. 2017	Finalització	1.semestre 2018
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Es va decidir de forma conjunta amb la Direcció de Recursos Humans i la Comissió d'igualtat que per fer la difusió del Pla s'utilitzin els següents mitjans de comunicació interns: • Noticia Bategades • Amb la nòmina del mes de juny es va adjuntar el Pla d'igualtat i es va fer una tramesa a tot el personal - Actualment la FPT comunica internament a través d'un correu a tota la plantilla les novetats de l'institut referents a temes generals. Aquestes comunicacions inclouen informació d'igualtat (notícies, xerrades, cursos, etc). Aquesta avaluació del pla d'igualtat serà comunicada a tota la plantilla FPT i als investigadors i investigadores acreditats per l'institut a través d'aquest correu.			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
							X	
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)							

7. FITXES DE SEGUIMENT: ÀREA DE SALUT LABORAL

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Actualització i difusió del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual						
Número Acció: 4.1		**Àrea de Salut Laboral**				
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Actualització del Protocol, per incloure les novetats legals que s'han produït des de la seva aprovació, al novembre del 2012 - Avaluar la seva aplicabilitat i recollir els punts de millora identificats - Revisió de circuit i procediment comú amb el de l'assetjament moral - Millorar la seva difusió a través de l'elaboració d'un infograma.				
	Responsable de l'acció	Comissio d'igualtat i Cap de BenEstar				
	Persones destinatàries	Tota la plantilla				
	Temporització inicial	Inici	Enquesta	Finalització		
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ						
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Es va fer l'actualització del Protocol, al setembre del 2017, aquesta versió va incloure les novetats legals i el disseny d'actuació en cas de necessitat. - El circuit desenvolupament es va treballar conjuntament amb el Pla de gestió dels conflictes, per donar una resposta homogènia i comú a totes les situacions de violència i assetjament que es puguin donar. - Es va fer difusió, amb un tríptic resum del contingut, que també està a la intranet. - En els cursos de formació desenvolupats, va ser matèria de treball, amb casos pràctics explicats a la sessió presencial. - A l'enquesta de clima de laboral, s'ha preguntat específicament sobre el seu coneixement a al plantilla.				
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
							X	
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Segons els resultats de l'enquesta OPINA, cal fer més difusió, per tant, es recomana i acció de difusió al proper Pla d'Igualtat.				

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Avaluació de la percepció del professional respecte a l'assetjament moral i sexual

Número Acció:4.2		Àrea de Salut Laboral					
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Conèixer la percepció del professional respecte haver patit algun tipus d'assetjament - Incloure preguntes específiques respecte a la percepció del professional en tem d'assetjament en les properes avaluacions d risc psicosocial o de clima laboral, o bé valorar enquesta específica					
	Responsable de l'acció	Cap de BenEstar					
	Persones destinatàries	Tota la plantilla					
	Temporització inicial	Inici	Enquesta	Finalització			
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ							
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- A l'enquesta de Clima laboral i Risc Psicosocial realitzada entre el mes d'octubre i novembre de 2019 a tota la institució, també es van incloure preguntes relacionades amb la matèria que ens ocupa, a fi d'acomplir ambdós objectius. Les preguntes van ser: • En el meu entorn cap persona està sent aïllada, ignorada o exclosa del grup per les seves característiques físiques o personals • Estic adequadament informat/da del protocol i les actuacions que cal fer en cas de patir assetjament sexual, moral/psicològic, o per raó de sexe. - Els resultats de l'enquesta de Clima mostren que el 36% de la plantilla no sabria que fer en cas de patir assetjament sexual.					
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
						X	
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	De cara al proper Pla d'Igualtat, caldria incloure l'augment de la pedagogia i la formació respecte l'assetjament, així com millorar la difusió del Protocol.					

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Anàlisi estadístic de les dades de salut en funció del gènere							
Número Acció:4.3		**Àrea de de Salut Laboral**					
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Realitzar un procediment intern del Servei on s'expliciti en quins anàlisi s'inclou el concepte de gènere de manera sistemàtica - Identificar els anàlisi epidemiològics que es fan al Servei, i si es pot incloure o no el concepte de gènere - Compliment de la legislació vigent (Art. 43 llei d'igualtat 17/2015)					
	Responsable de l'acció	Equip del Servei de Prevenció de riscos laborals.					
	Persones destinatàries	Membres de l'organització que reben els informes del Servei					
	Temporització inicial	Inici	2on.semes. 2017	Finalització	continuada		
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ							
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Inclusió sistemàtica en els anàlisi sistemàtic epidemiològic del concepte de gènere en el tractament de dades (vacunació, vigilància de la salut, memòria anual, accidentabilitat...)					
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
							X
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)						

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Millora del Protocol de Protecció del risc durant l'embaràs i la lactància natural					
Número Acció:4.4		**Àrea de de Salut Laboral**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Actualització del Protocol de gestió del risc per la gestació i la lactància materna. - Millorar la implantació del Protocol a l'organització - Identificar i definir noves situacions de risc per a la maternitat i la lactància, proposant mesures preventives			
	Responsable de l'acció	Equip del Servei de Prevenció de riscos laborals.			
	Persones destinatàries	Professionals gestants i en situació de lactància materna			
	Temporització inicial	Inici	2on.semes. 2017	Finalització	Desembre 2017
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- S'ha actualització el Protocol de gestió del risc per la gestació i la lactància materna. I s'han fet actuacions identificades i definides noves situacions de risc per a la maternitat i la lactància, proposant mesures preventives. • Concretament, s'ha actuat en quan a l'exposició al parvovirus B19 i citomegalovirus en les professionals sanitàries en edat fèrtil i en les gestants que realitzen procediments assistencials en nens. - S'està treballant en el Comitè de Medicaments Perillosos, entre d'altres en el risc per a la gestació i lactància de les professionals que preparen i administren uns determinats fàrmacs. I es recomanen mesures preventives per evitar el risc - Ara el Servei de Prevenció del CCSPT també dóna servei a la FPT, i per tant els riscos es treballen amb el document conjunt.			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
							X	
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Millorar la comunicació de la gestació en fase inicial al Servei de prevenció. Elaborar pla de mesures de mesures específiques des del Comitè de Medicaments Perillosos						

8. FITXES DE SEGUIMENT: ÀREA BENESTAR I CONCILIACIÓ

ÍTOL DE L'ACCIÓ: Promovent reunions amb horaris conciliadors							
Número Acció:5.1		**Àrea de Conciliació i BenEstar**					
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Creació d'una infografia per a difondre els objectius i recomanacions de la campanya: Promoure millores horàries que facilitin la conciliació familiar Utilitzar la comunicació com a element educatiu per contribuir a la consolidació d'una cultura integradora i socialment responsable, reforçant els valors de la conciliació					
	Responsable de l'acció	Cap de BenEstar i Desenvolupament Professional					
	Persones destinatàries	Tota la plantilla					
	Temporització inicial	Inici	setembre 2017	Finalització	setembre 2018		
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ							
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Es va realitzar una infografia respecte reunions eficients que va incorporar l'element dels horaris conciliadors. Aquesta va ésser distribuïda mitjançant el Blog de RH i també va ser anunciada al Bategades. Actualment està recollida a l'àrea de BenEstar de l'espai de la Intranet de Recursos Humans.					
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
							X
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)						

Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Proves pilot de flexibilització dels horaris de treball i teletreball parcial

Número Acció: 5.2		**Àrea de Conciliació i BenEstar**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Augmentar el nombre d'àmbits i professionals participants a les proves pilot instaurades a l'abril del 2017 - Avaluació dels resultats obtinguts, fetes per les persones responsables dels diferents àmbits als/les responsables - Si els resultats de les proves pilots són favorables, valorar la possibilitat de posar-ho en marxa a tots els llocs de treball que ho permetin, amb el vist-i-plau dels responsables directes			
	Responsable de l'acció	Cap de BenEstar i Desenvolupament Professional			
	Persones destinatàries	Professionals de serveis no continuats			
	Temporització inicial	Inici	Gener 2018	Finalització	Desembre 2019
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Durant l'any 2019 s'ha posat en marxa la prova pilot de Flexibilització dels horaris de treball a l'àmbit de serveis de no continuats. Les mesures de flexibilització que s'han inclòs són les següents: • Flexibilitat de l'horari d'entrada i sortida, d'acord amb uns mínims establerts i recollits en el document aprovat pel Comitè de Direcció. • Teletreball parcial, un dia a la setmana a alguns llocs de treball que ho permeten. - L'avaluació de la prova pilot al mes de desembre del 2019 va resultar molt favorable i va facilitar la seva implementació urgent quan va esclatar la pandèmia de la COVID19. La gran majoria de la plantilla ha valorat molt positivament aquest fet i actualment es segueix aplicant el teletreball per evitar riscos de contagis entre el personal. S'espera que aquesta flexibilització dels horaris es mantingui en tots aquells llocs de treball que ho permetin. - Paral·lelament es va treballar un document marc de regulació del teletreball a la Corporació, per a la seva implementació, però va quedar aturat en espera de l'actualització a la llum del "Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre".			
	Grau assoliment dels objectius	0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 X			Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Es proposa introduir una nova acció al proper Pla d'igualtat tant per a l'establiment definitiu del teletreball com per reprendre la valoració de la resta de mesures, a la llum dels bons resultats de l'avaluació de les proves pilot			

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Identificació de professionals amb situacions familiars d'especial sensibilitat i/o vulnerabilitat					
Número Acció:5.3		**Àrea de Conciliació i BenEstar**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Oferir possibilitat de conciliació a professionals que per la seva situació familiar concreta, requereixin mesures de conciliació extraordinàries i excepcionals. - Minimitzar el nombre de baixes per IT, que responen a mesures conciliadores. - Creació grup de treball per definir casuística i valorar tipus de recursos i mesures específiques.			
	Responsable de l'acció	Cap de BenEstar i Desenvolupament Professional			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	setembre 2017	Finalització	desembre 2018
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Malgrat es va fer una primera aproximació a situacions que serien tributàries d'aquesta especial protecció, no es va arribar a constituir el grup de treball. La presentació dels resultats de l'enquesta de Clima laboral i risc psicosocial (que era la font d'informació que s'esperava com a marc per desenvolupar l'acció) es va programar pel mes de febrer, però es va veure anul·lada per efecte de la pandèmia situació que ha impossibilitat fins i tot l'anàlisi intern necessari per dur a terme l'acció. - En qualsevol cas, i malgrat no s'hagi acomplert l'objectiu d'establir formalment ni les situacions tributàries de l'especial protecció ni les possibles mesures conciliadores a aplicar, des de l'àmbit competencial s'han donat resposta als casos que han arribat, resolent-los de forma individual. - Cal afegir que, a més, durant l'època de major impacte de la pandèmia, malgrat la normativa legal permetés una desregulació d'horaris i permisos, la Corporació sempre ha promulgat normes internes que preservaven, d'alguna manera, aquelles situacions amb major necessitat, havent-se donat resposta a les situacions de necessitat acreditades en base a criteris establerts.			
	Grau assoliment dels objectius	0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 X			Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Cal posposar l'acció per a un proper Pla d'Igualtat ja que, malgrat la impossibilitat de dur-la a terme, continuem apostant per regular aquesta necessitat i poder donar resposta en la mesura del possible.			

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Avaluació d'aspectes de conciliació, flexibilitat i igualtat des de la perspectiva del risc psicosocial i de clima laboral					
Número Acció:5.4		**Àrea de Conciliació i BenEstar**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Obtenir una visió global de l'impacte de la conciliació i la igualtat com a factors d'exposició vinculats a la percepció del risc psicosocial. - Obtenir una visió global de l'impacte de la conciliació i la igualtat en la satisfacció i la motivació dels/les professionals - Obtenir informació que permeti analitzar mesures aplicades, i dissenyar modificacions o noves acciones.			
	Responsable de l'acció	Cap de BenEstar i Servei de Prevenció de Riscos Laborals			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	juny 2017	Finalització	desembre 2018
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- A l'enquesta de Clima laboral i Risc Psicosocial es van afegir les següents afirmacions per a la seva valoració (en una escala de l'1 al 10 amb els extrems "totalment en desacord – totalment d'acord"): • Hi ha una igualtat d'oportunitats entre dones i homes quant a la selecció i el desenvolupament professional. • Hi ha un adequat equilibri de gènere en els equips directius i a nivell de comandaments. • El meu horari em permet un adequat equilibri entre la meva vida personal i professional. • Tinc la possibilitat de fer les vacances segons les meves preferències. • Les mesures de gestió del temps (reduccions de jornada, canvis de torn per conciliació, flexibilitat horària...) són adequades a les necessitats de la plantilla. • El fet d'acollir-me a mesures de conciliació (reduccions de jornada, permís de paternitat/maternitat...) no té efectes negatius a la meva carrera professional. - Tant els resultats a aquestes preguntes com les respostes a les preguntes obertes relacionades amb la temàtica han estat presentades als membres de la Comissió d'igualtat.			
	Grau assoliment dels objectius	0 / 1 / 2 / 3 / 4 / 5 X			Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)				

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Tractament de la jornada irregular excepcional							
Número Acció: 5.5		**Àrea de BenEstar i Conciliació**					
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Establir un mecanisme de compensació, d'acord amb les possibilitats legals, per aquells supòsits excepcionals d'excés de jornada que es produeix en moments puntuals o bé derivat per l'assistència a reunions que suposen desplaçaments llargs					
	Responsable de l'acció	Directora de Gestió					
	Persones destinatàries	Tota la plantilla					
	Temporització inicial	Inici	Signatura conveni	Finalització	continuada		
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ							
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- El personal està informat de l'existència d'aquest mecanisme de compensació i en el cas de que sigui necessari ho sol·liciten a la Direcció. - Aquesta compensació es fa habitualment amb hores de lliure disposició o dies de vacances, segons el cas, però sempre tenint en compte que no interfereix en el desenvolupament de les tasques.					
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5
							X
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)						

Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.

9.FITXES DE SEGUIMENT: ÀREA DE RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Criteris d'igualtat en els procediments de contractació pública					
Número Acció:6.1		**Àrea de Responsabilitat social corporativa**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- En els plecs de prescripcions tècniques, recollir un comunicat dirigit als encarregats de l'elaboració dels plecs, en matèria d'igualtat de gènere que poden ser d'aplicació en funció de l'objecte del contracte.			
	Responsable de l'acció	Cap de la Secretària Tècnica, d'Assumptes Jurídics i Contractació Pública			
	Persones destinatàries	Departaments que preparen licitacions			
	Temporització inicial	Inici	2017	Finalització	continuada
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- En les actuals licitacions s' aplica el Codi de 20 de juny de 2017 de la Generalitat de Catalunya per a una contractació socialment responsable en l'àmbit de la Generalitat i el sector públic que en depèn que obliga a utilitzar clàusules o criteris socialment responsables en la fase d'elaboració dels plecs, a la licitació, criteris de valoració, criteris de desempat o com a condicions especials d'execució - Entre aquestes s'aplica les clàusules d'igualtat de gènere que quan així procedeix en els contractes on hi hagi recursos humans es recomana la introducció d'aquesta mesura o exigència.			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
					X			
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)	Realització des de la Comissió d'Igualtat de sessions i xerrades als redactors dels plecs de prescripcions tècniques, amb especial èmfasi als que contracten serveis, perquè incorporin condicions especials d'execució relacionades amb la igualtat de gènere.			

10.FITXES DE SEGUIMENT: ÀREA COMISSIÓ D'IGUALTAT

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Seminari de treball en matèria d'igualtat amb altres Hospitals					
Número Acció: 7.1		**Àrea Comissió d'igualtat**			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Compartir experiències amb altres Hospitals en matèria d'igualtat i assetjament sexual			
	Responsable de l'acció	Cap de BenEstar i Servei de Prevenció de Riscos Laborals			
	Persones destinatàries	Tota la plantilla			
	Temporització inicial	Inici	juny 2017	Finalització	continuada
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- La jornada es va fer al Taulí al setembre del 2018, i va contar amb la participació de 8 Hospitals : Sant Pau, Sant Boi, Hospital del Mar, Consorci Hospitalari de Terrassa,... - Vam aprofitar per posar en comú els diferents Plans d'igualtat, de les entitats, i es va detectar que el de la FPT, havia inclòs mes mesures de conciliació i corresponsabilitat que ja s'estaven dur a terme. - Les adequacions d'horaris, teletreball parcial,.... no s'havien treballat encara a cap Hospital. - L'experiència va ser positiva, perquè ens va permetre comparar-nos amb els Hospitals del nostre entorn en matèria d'igualtat. - A nivell de representació paritària i bretxa salarial, es va detectar que els resultats eren molt semblants, a tot arreu.			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
							X	
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)							

TÍTOL DE L'ACCIÓ: Participació dels membres de la Comissió a diferents seminaris i posada en marxa d'eines d'autoavaluació

Número Acció: 7.2		Àrea Comissió d'igualtat			
DESCRIPCIÓ	Objectius	- Major participació a les diferents sessions formatives/informatives del Dep de Treball i Ministeri de Sanitat, Serv. Socials i d'Igualtat. - Posada e marxa d'eines d'autoavaluació d'empreses en quant a l'organització del temps de treball que facilita el Consell Assessor de la reforma horària - Valorar l'adhesió a la xarxa NUST d'empreses compromeses amb la igualtat i la conciliació.			
	Responsable de l'acció	Comissió d'igualtat			
	Persones destinatàries	Comissió d'igualtat			
	Temporització inicial	Inici	juny 2017	Finalització	continuada
DESENVOLUPAMENT DE L'ACCIÓ					
AVALUACIÓ	Descripció Metodologia emprada	- Es detecta que la participació dels membres a les sessions formatives del Departament de Treball és molt desigual. Alguns/es han fet diversos cursos, però d'altres no. La informació dels cursos s'envia amb regularitat, i caldrà tenir un major nivell de responsabilitat. - Es va demanar la possibilitat d'adherir-nos a la Xarxa NUST, i ens van dir que no era possible, perquè estava dissenyada només per empreses de Barcelona i la seva àrea metropolitana. - No hem treballat la possibilitat d'adherir-nos a la xarxa d'empreses compromeses amb la reforma horària. - Recentment, ens hem adherit a la signatura de la Carta hipàtia d'Alexandria, una acció promoguda per AQuAS que pretén donar suport en el desenvolupament del pla d'igualtat en instituts de recerca. Aquesta carta inclou 12 compromisos per acabar amb la desigualtat de gènere en el sistema de recerca de Catalunya.			
	Grau assoliment dels objectius	0	1	2	3	4	5	Assenyaleu amb una X el grau d'assoliment assolit. Sent el 5 el grau màxim.
						X		
	Suggeriments de millora (Dificultats i contratemps)							