

	2021	2022	2023	2024
GENER				<p>ACCIÓ 14: Incorporar anualment una nova mesura que faciliti la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral. Incidint especialment en aquelles categories professionals que no es beneficien fàcilment de mesures aplicades per l'organització.</p> <p>ACCIÓ 15: Tenir en compte en l'organització i gestió de personal, les condicions físiques de l'entorn de treball. Lavabos, recursos, etc. Així com avaluació de riscos psicosocials.</p>
FEBRER				
MARÇ		ACCIÓ 10: Aplicar la política de transparència publicant categories professionals amb la valoració dels llocs de treball i les taules salarials per garantir la igualtat d'oportunitats respectant la confidencialitat de dades.		ACCIÓ 8: Definir un pla de carrera investigadora i un pla de carrera professional per la resta de plantilla.
ABRIL		ACCIÓ 3: Incorporar a el Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat i fer-ne difusió.		
MAIG	<p>ACCIÓ 11: Actualitzar Protocols de prevenció d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual</p> <p>ACCIÓ 12: Formació en matèria d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual i difusió dels Protocols (correu electrònic, intranet, reunions de treball).</p>			
JUNY	ACCIÓ 0: Presentació Pla d'Igualtat IGTP FET Setembre	Seguiment d'ACCIO 4	Seguiment d'ACCIO 4	Seguiment d'ACCIO 4
JULIOL				
AGOST				
SETEMBRE	<p>ACCIÓ 3: Incorporar a el Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat i fer-ne difusió. Seguiment a l'abril 2022</p> <p>ACCIÓ 4: Participar en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, organitzacions públiques).</p> <p>ACCIÓ 5: Elaborar una guia de llenguatge inclusiu i incorporació d'un llenguatge no sexista en la web, documents, emails, convocatòries</p> <p>Pendent document d'AQuAS per centres CERCA</p>	<p>ACCIÓ 2: Propostes de formació i sensibilització en matèria d'Igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen a l'organització.</p> <p>Persones amb gent a càrrec o responsables per contractació etc.</p>		
OCTUBRE	<p>ACCIÓ 6: Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista</p> <p>PENDENT document CERCA (ACCIÓ 5)</p>	<p>ACCIÓ 1: Incorporació del valor de la igualtat de gènere com a estratègia organitzativa: incloure en el nou conveni col·lectiu, pla estratègic, programes, projectes, protocols, reglaments, manuals. Incorporar en totes les decisions la perspectiva de gènere.</p>		
NOVEMBRE	ACCIO 14: començat			
DESEMBRE	ACCIÓ 9: Valoració de llocs de treball i Auditoria salarial en d'igualtat retributiva. En curs amb consultoria externa	ACCIÓ 13: Tenir totes les dades de les condicions de treball i representativitat desagregades per sexe. Per obtenir millor anàlisi de la situació (exemple dades de mobilitat, creuar dades GEAM) per fomentar l'estabilitat sempre que els pressupostos de l'Estat i la Generalitat ho permetin.	ACCIÓ 7: Incrementar la promoció i l'accés a dones en llocs de responsabilitat (Mentoring, carreres professionals, etc) i reduir la seva temporalitat i jornades reduïdes sempre que els pressupostos de l'Estat i la Generalitat ho permetin i com als projectes.	