

FUNDACIO INSTITUT D'INVESTIGACIÓ EN CIENCIES DE LA SALUT GERMANS TRIAS I PUJOL (IGTP)



PLA D' IGUALTAT D'OPORTUNITATS DE DONES I HOMES



PLA D' IGUALTAT DE DONES I HOMES. IGTP

Índex

1. Introducció i Presentació de l'organització	3
2. Marc Normatiu	6
3. Pla d' Igualtat.....	8
3.1. Àmbits d'actuació	8
3.2. Fases del Pla	10
4. Pla d' Acció.....	15
5. Seguiment i avaluació.....	31

1. INTRODUCCIÓ I PRESENTACIÓ DE L' ORGANITZACIÓ

En el present document trobareu, en primer lloc, una presentació de la Fundació Institut d'investigació en ciències de la salut Germans Trias i Pujol (IGTP) amb l'explicació del seu funcionament, missió, visió, valors, la seva tasca i les dades més rellevants en matèria organitzativa.

A continuació, es fa un recull de totes les dades quantitatives i qualitatives per fer un anàlisi de quina es la situació en clau de gènere. Es realitza un diagnòstic per conèixer els processos interns, la gestió de les persones, la comunicació interna i externa, les condicions laborals, i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, realitzant un anàlisi en perspectiva de gènere.

Es té en compte la percepció d'igualtat que hi ha entre el personal de l'organització, amb aquest objectiu s'ha introduït l'enquesta d'opinió, el Gender Equality Audit and Monitoring (GEAM) dirigida al personal amb l'objectiu de conèixer la seva percepció i opinió en referència a diferents temàtiques relacionades amb la igualtat d'oportunitats de gènere. Dir que ha contestat el 65% de la plantilla, cosa que es valora de forma molt positiva, per l'elevada participació.

També es té en compte l'opinió i comentaris de la representació legal de la plantilla en diferents temes tractats en aquest Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

Les dades obtingudes i el resultat del diagnòstic permeten extreure unes conclusions, que queden explicades en cada un dels deu àmbits analitzats. El final de cada àmbit, en forma de resum, es troba un quadre de la valoració global, amb els punts forts identificats així com els punts febles que es converteixen en propostes de millora.

Finalment, es presenta el Pla d'acció, com el conjunt d'accions a desenvolupar, així com el calendari d'actuacions. Per seguir avançant en la igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'entorn de treball s'han dissenyat un total de 15 accions. El seguiment i avaluació d'aquestes accions és important per tal de seguir el desenvolupament i evolució del Pla d'igualtat entre dones i homes.

Denominació social	FUNDACIO INSTITUT D'INVESTIGACIO EN CIENCIES DE LA SALUT GERMANS TRIAS I PUJOL
Forma jurídica	Fundació Privada dins del Sector Públic
Direcció	Ctra. Canyet, s/n. 08916 - Badalona - Barcelona
Telèfon	935543050
Fax	
E-mail	rrhh@igtp.cat
Pàgina Web	http://www.germanstrias.org/es-index/
Activitat principal	INVESTIGACIÓ
Nº de centres de treball	1

L'Institut de Recerca Germans Trias i Pujol (IGTP) és una Fundació Privada dins del Sector Públic centre de recerca públic situat a Badalona (Barcelonès) que té com a objectiu principal incrementar el coneixement científic per transformar-lo a continuació en una millor salut i atenció mèdica dels pacients i de la comunitat. L'Institut de recerca es troba sota la denominació social de la Fundació d'Institut de Recerca Germans Trias i Pujol (IGTP).

L'Institut està associat a un dels grans hospitals docents de l'àrea de Barcelona: l'**Hospital Germans Trias i Pujol (HUGTP)** i forma part del campus biomèdic de Can Ruti. A més, és un centre CERCA i membre del Bioclúster recolzat i supervisat pel Govern de Catalunya. També està acreditat com a centre d'excel·lència per l'Institut Carlos III i és per tant, l'encarregat de coordinar la investigació científica del campus, treballant en estreta col·laboració amb els altres centres que s'hi ubiquen.

L'Institut Germans Trias duu a terme recerca en 9 grans àrees:

- Ciències de la conducta i abús de substàncies
- Immunologia i inflamació
- Malalties cardiovasculars i respiratòries
- Malalties infeccioses
- Malalties endocrines i del metabolisme, dels ossos i dels ronyons
- Malalties del fetge i de l'aparell digestiu
- Càncer
- Neurociències
- Salut comunitària

El personal científic que treballa en aquestes àrees publiquen una mitjana de més de 500 articles per any, contribueixen amb millors protocols de salut i amb nous tractaments, produeixen patents i creen empreses spin-off per millorar la vida de pacients.

El Pla Estratègic 2018-2021 reconeix la necessitat d'augmentar encara més les sinergies entre els diferents instituts d'investigació que coordina i al mateix temps impulsar l'excel·lència en àrees específiques. L'IGTP juga un paper vital proveint i coordinant tant serveis transversals i plataformes per a tot el personal investigador, com també promovent la qualitat i la innovació. Així mateix, està compromès de forma absoluta amb el conjunt de la societat i reconeix l'obligació de continuar i incrementar la formació del personal científic i treballadors/es de la salut i també de dur a terme activitats per informar i involucrar al públic en general en l'activitat científica.

L'IGTP es un centre de recerca associat a un hospital universitari en el entorn d'un campus biomèdic, que té perfectament definits els seus objectius estratègics i a la vegada disposa d'una cultura organitzativa compartida per totes les persones que hi treballen que permet anar assolint els objectius proposats. El Pla Estratègic pel període 2018-2021, dona resposta a les necessitats i compleixi amb les obligacions i expectatives que l'IGTP té amb la societat.

Missió

La Missió de l'IGTP és fer impulsar recerca translacional de totes les diferents institucions que el constitueixen amb la màxima eficiència per millorar la salut i qualitat de vida de les persones.

Visió

La Visió de l'IGTP és ser un centre de recerca pluri institucional de recerca biomèdica de prestigi, referent a Catalunya i al món, que contribueixi a aconseguir la cura de certes malalties, i a millorar la salut i qualitat de vida de les persones a través de la valorització de la seva recerca translacional i multidisciplinària.

L'IGTP en el seu Pla estratègic 2018-2021 defineix els diferents eixos estratègics, dividits en 3 àmbits, amb fonaments ètics, la visió humanitària de la investigació biomèdica i tenint en compte el valor de la sostenibilitat:

Àmbit 1: Recerca

- Definir un model de recerca centrat en la interacció entre àmbits d'especialització del campus i la translacionalitat de la recerca.
- Promoure la incorporació i retenció de talent.
- Potenciar la transferència de coneixement, la innovació i el desenvolupament de nous models de negoci.

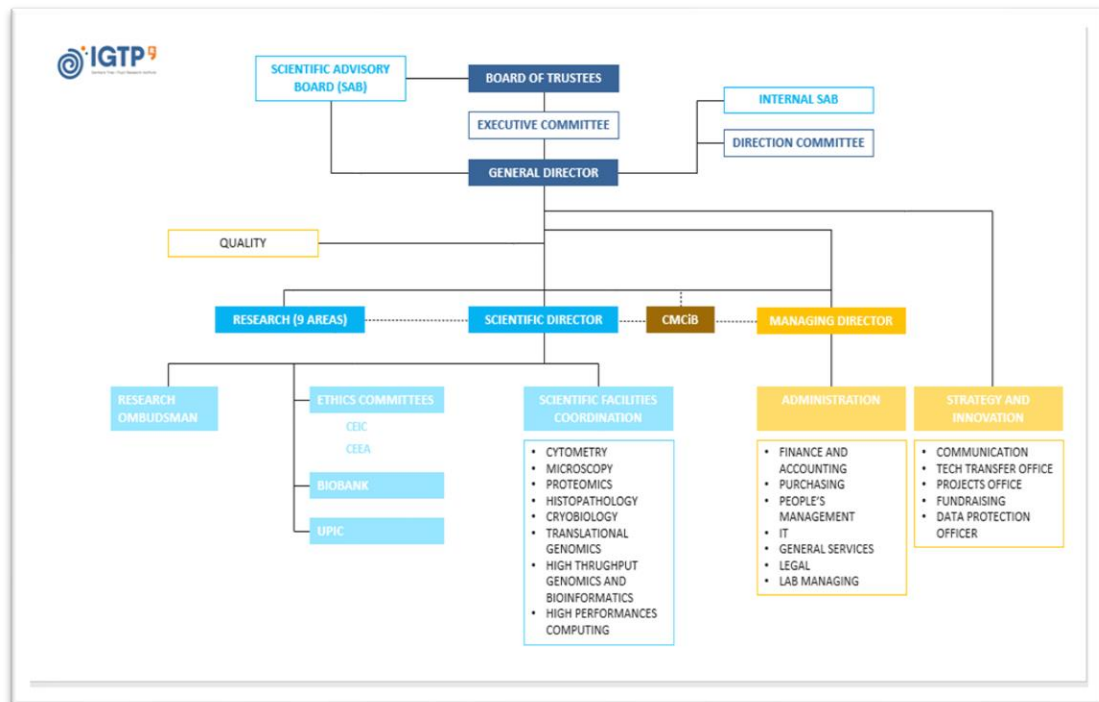
Àmbit 2: Entorn

- Promoure la difusió activa i efectiva de les activitats de recerca i resultats així com els serveis i activitats de la institució.
- Incrementar les aliances tecnològiques i temàtiques en relació amb els programes transversals d'alt potencial al campus a nivell nacional i internacional.
- Potenciar la docència com a estratègia per a formar en la recerca i la seva translació als diferents stakeholders del sistema de salut.

Àmbit 3: Organització, recursos i serveis

- Assolir un bon model de gestió en tots els processos i activitats de l'institut.
- Instrumentalitzar la formació com a eina de desenvolupament de competències, talent i capacitat de recerca.
- Consolidar una estratègia pels serveis científicotècnics de la institució que permeti la seva, potenciació i sostenibilitat.

Organigrama



2. MARC NORMATIU

Encara que l'IGTP té la sensibilitat i la voluntat de desenvolupar el Pla d'Igualtat. Una de les raons per a realitzar i implementar un Pla d'Igualtat és el compliment de les lleis. El incompliment de la legislació vigent pot comportar importants conseqüències econòmiques i d'imatge per a una organització. També el compliment de la llei pot evitar un clima laboral tens i possibles dificultats en les relacions laborals.

L'IGTP té la voluntat de complir amb totes les lleis i normatives que enriqueixen l'activitat organitzacional. Les lleis ha destacar que configuren i preserven la igualtat efectiva entre dones i homes són:

- “Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y Hombres”.
- “El RD 6/2019 de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación”.
- Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes.

- “Tratado de la Unión Europea (2012) convierte el principio de igualdad de hombres y mujeres en un valor común de la UE que los estados miembros han de respetar y garantizar (art.3 fomentar la igualdad de hombres y mujeres)”.
- “Directiva 2006/54, relativa a la aplicación del principio de igualdad entre mujeres y hombres en materia de trabajo y ocupación”, *on es prohibeix la discriminació*.
- “RD 901/2020 de 14 de octubre por el que se regulan los planes de igualdad y su registro”.
- “RD 902/2020, de 14 de octubre de igualdad retributiva”.

3. EL PLA D'IGUALTAT

Un Pla d'igualtat és una estratègia organitzacional destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes a la feina, eliminant estereotips, actituds i obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i llocs de treball en igualtat de condicions que els homes. És una eina que pot ajudar a les empreses i organitzacions a gaudir d'un entorn laboral més igualitari.

L'IGTP obté en el seu Pla d'Igualtat un suport pràctic per transformar i millorar l'organització incorporant la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats a la seva ètica organitzacional. Tenir una eina mitjançant la qual es desenvolupen una sèrie d'activitats planificades. El seu objectiu és establir les condicions necessàries perquè tant dones com homes exerceixin lliurement els seus drets, sense privilegis ni obstacles per raons de sexe.

3.1. ÀMBITS D'ACTUACIÓ

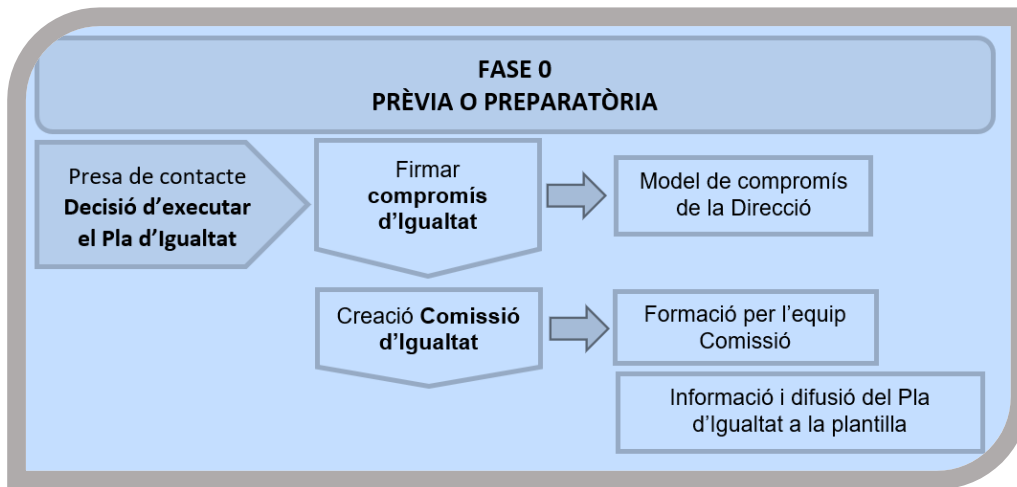
El Pla d'Igualtat s'estructura en diferents àmbits d'actuació. Es proposa avaluar l'organització des de 10 àmbits diferents que cobreixen tot el sistema integrat que la conformen i es recomana desenvolupar totes les actuacions tenint com a referència els 10 àmbits d'actuació.

ÀMBITS D'ACTUACIÓ	
ÀMBITS	OBJECTIUS
1. Política d' igualtat d' oportunitats	Valorar el grau d'integració de la igualtat d'oportunitats en l'estratègia i en la cultura de l'organització, i la incorporació sistemàtica de la perspectiva de gènere en totes les polítiques, en la presa de decisions i en les activitats dutes a terme en l'organització.
2. Polítiques d' impacte en la societat i de responsabilitat social	Valorar com l'organització contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat i ha sensibilitzar sobre aquest tema. La incorporació de la igualtat d'oportunitats en el tracte amb el seu entorn: clientela, empreses proveïdores, empreses externes o subcontractades, franquícies, etc.
3. Comunicació, imatge i llenguatge	Valorar si la política d'igualtat d'oportunitats i els seus objectius, principis i valors s'han comunicat a totes les persones de l'organització i si tot el personal està informat correctament de les accions dutes a terme en matèria d'igualtat d'oportunitats. Valorar com l'organització dona visibilitat a les dones i la seva contribució als resultats i a l'èxit organit-

	zatiu. Valorar la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant en l'àmbit intern com extern, i la neutralitat del llenguatge utilitzat en la comunicació escrita i oral.
4. Representativitat de les dones i distribució del personal	Comprovar en quina mesura les dones estan representades en tots els àmbits, categories i nivells de l'organització.
5. Desenvolupament	Comprovar si es compleix el principi d'igualtat d'oportunitats en la selecció de personal (promoció interna o externa), en la formació de personal i en l'avaluació del rendiment.
6. Retribució	Comprovar el compliment del principi d'igualtat retributiva, que estableix que, en llocs de treball iguals o d'igual valor els correspon igual retribució. Calcular les Bretxes Salarials.
7. Assetjament, actituds sexistes i percepció de discriminació	Comprovar la no-existència d'actituds sexistes, de tracte discriminatori i d'assetjament de cap tipus i l'existència de mecanismes per detectar, prevenir i actuar davant d'aquests comportaments.
8. Condicions laborals	Comprovar que no hi hagi discriminació per raó de gènere en el tipus de contracte i de jornada que realitzen les persones.
9. Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	Comprovar si les persones de tots els departaments, categories i nivells d'organització (no només del nivell jeràrquic més alt) tenen la possibilitat de conciliar la feina amb la vida personal i familiar.
10. Condicions físiques de l'entorn de treball	Comprovar la neutralitat i la incorporació de la perspectiva de gènere en l'assignació d'espais i de recursos i l'adequació dels llocs de treball i dels espais, a les característiques i necessitats de les dones. Factors de Risc Laboral.

3.2 FASES DEL PLA D' IGUALTAT

Fase 0. Prèvia o preparatòria



En aquesta fase s'estableixen les bases que ens ajudaran a implementar la igualtat de gènere globalment. Prenent les decisions necessàries i acompanyades de les accions corresponents.

L'IGTP té el compromís de la Direcció d'establir i desenvolupar polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, així com el foment de mesures per aconseguir la igualtat real en el si de la seva organització. En les polítiques i pràctiques de RRHH, com la selecció, formació, promoció, promovent la representació equilibrada de tots dos sexes dins del centre, també en les polítiques retributives, la conciliació entre la vida personal, familiar i laboral i la comunicació no sexista. Així mateix, el compromís de promoure condicions de treball lliures d'assetjament sexual i per raó de sexe, establint procediments per a la seva prevenció i donar resposta a situacions, denúncies o reclamacions.

El compromís de la direcció es portarà a la pràctica mitjançant la implantació del Pla d'igualtat per garantir que en l'IGTP hi ha un entorn laboral equitatiu.

Després del compromís signat per la direcció de l'organització s'ha constituït la Comissió d'igualtat d'oportunitats, anomenada també comissió negociadora. Les sis persones que componen la Comissió, representen la Direcció de l'organització, personal del departament de gestió de persones i altres persones d'àrees destacables, així com persones de la Representació Legal de la Plantilla. Aquestes persones tenen el compromís de garantir l'adopció de decisions i el compliment efectiu de les accions que s'estableixin en el marc del Pla d'igualtat.

A la Fase prèvia o preparatòria s'han complert els objectius establerts. L'IGTP transmet la motivació suficient per implementar el Pla d'igualtat i identificar les persones que millor lideraran el Pla. En les reunions inicials, a el desenvolupament del Pla, s'ha pogut captar la implicació i la posterior dedicació per obtenir la informació necessària per diagnosticar la situació en què es troba l'organització en matèria de gènere i plantejar accions de millora en un futur pròxim.

En el següent gràfic es poden veure la seqüència metodològica desenvolupada en la Fase 0.



Firma del compromís

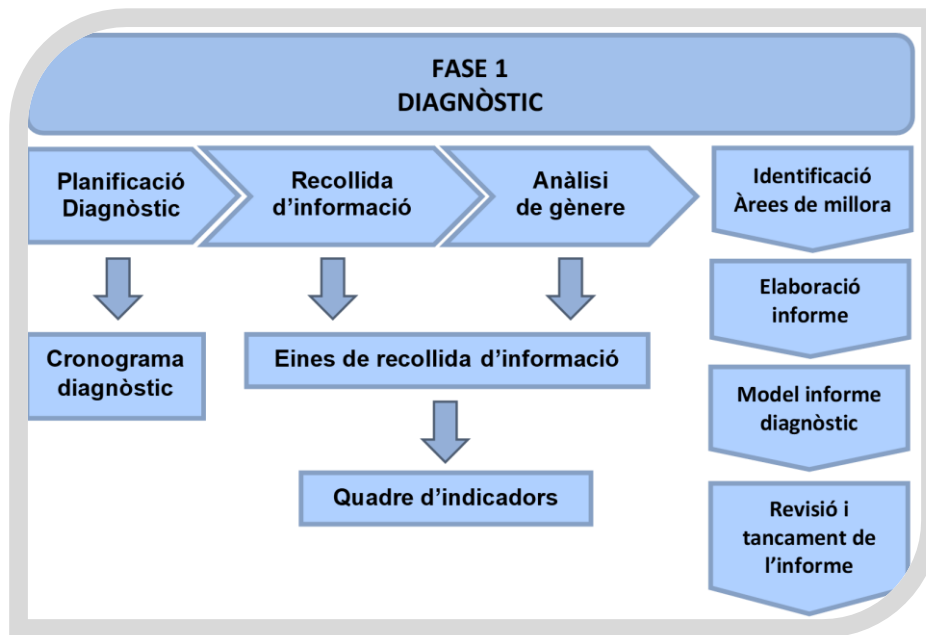
Per iniciar el procés d'integració de la Igualtat a l'organització, amb certes garanties d'èxit, és fonamental partir del compromís de la Direcció de l'organització, reconeixent per escrit formalment la igualtat com un dels principis bàsics, la voluntat d'aplicar-lo en l'organització i la cessió dels recursos necessaris per dur-lo a terme. Amb l'objectiu d'afavorir el bon clima per al procés de canvi que s'ha iniciat, és recomanable comunicar aquesta decisió a la totalitat de la plantilla de l'organització en conseqüència concretant el canal més idoni o bé utilitzat per l'organització per les seves comunicacions amb les persones treballadores.

Creació de la Comissió d'Igualtat o comissió negociadora

Un cop signat el compromís, s'estableix quina persona o persones lideren el procés internament. Crear un Grup de treball permanent d'Igualtat (Comissió d'Igualtat o Comissió Negociadora), que juntament amb l'entitat consultora constituirà el grup de treball que impulsi l'elaboració, implantació i especialment el seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat. La seva composició està en funció de les característiques de l'organització, d'una representació paritària entre dones i homes i de la representació de l'empresa i la part social. Cal recordar que l'IGTP disposa de Representació Legal de la Plantilla. La composició de la Comissió d'Igualtat de l'IGTP la formen les següents persones:

- Berta Martín
- José Ponce
- Helena Mazuelas
- Montserrat González
- Julia Garcia-Prado
- Antoni de la Torre

Fase 1. Diagnòstic



La fase de diagnosi indica quin és el punt de partida de l'organització respecte a la integració de la igualtat de gènere. Mitjançant un estudi quantitatiu i qualitatiu de la situació de l'organització es pretén obtenir informació per identificar els aspectes de l'organització que cal millorar.

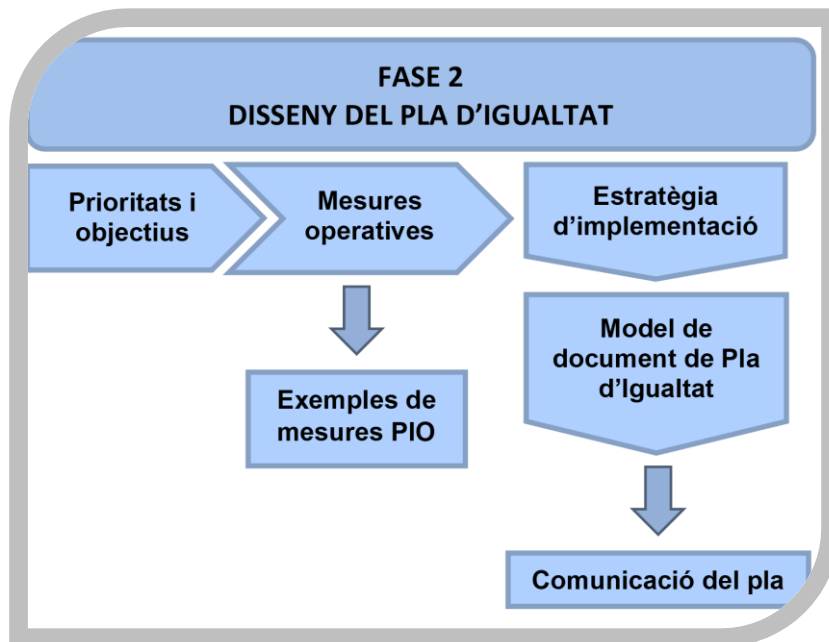
La diagnosi té en compte tots els processos interns, les polítiques de gestió de RRHH, la comunicació interna i externa, les condicions laborals i la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. S'obté informació i s'analitzaran els diferents aspectes resumits en els 10 àmbits d'actuació descrits en el punt anterior que permetrà identificar les àrees de millora en cadascun dels àmbits. S'ha seguit la següent seqüència metodològica per realitzar el Diagnòstic.



A l'acabar aquesta fase s'aconsegueix com a resultat un informe que ens ofereix una panoràmica de la situació de la igualtat en l'organització, inclosa la identificació d'aquelles àrees i aspectes que han de ser millorats. És un document adaptat a la realitat de l'organització i participat per la representació de totes les parts, a través de la Comissió d'Igualtat.

La recollida d'informació tant quantitativa com qualitativa permet fer una anàlisi de la situació que es troba l'organització en matèria de gènere. L'avaluació dels diferents àmbits d'actuació permet identificar les àrees de millora que formaran part del Pla d'Acció.

Fase 2. Disseny del Pla d'Acció



El Pla d'acció té com a objectiu dirigir a l'organització cap a la igualtat d'oportunitats reals entre dones i homes que treballen a l'IGTP i contribuir amb els serveis que ofereix, amb les relacions amb les empreses proveïdores, col·laboradores i empreses externes, compartint el mateix objectiu d'igualtat entre dones i homes. Es dissenya el Pla d'acció identificant els objectius i prioritats a dur a terme, plantejant les accions a desenvolupar, com a mesures operatives per aconseguir els objectius. També assignar els recursos humans, materials i econòmics per a l'estratègia d'implantació i comunicar el pla d'acció a la totalitat de la plantilla. Seguint la següent seqüència metodològica:



Quan s'acabi aquesta fase tindrem clarament establerta quina serà l'estratègia d'intervenció de l'organització per avançar en la Igualtat de gènere, a través del Pla d'igualtat. Obtindrem un document de caràcter estratègic que ens definirà les mesures operatives i accions a desenvolupar. La comunicació del Pla d'igualtat serà un punt important per integrar el Pla d'igualtat en l'estratègia organitzacional de l'IGTP, es comunicarà a la totalitat de la plantilla, així com els agents que es relaciona (empreses proveïdores, organitzacions col·laboradores). La voluntat d'implantar el Pla d'igualtat i les mesures per a fer-lo efectiu, amb l'objectiu d'avançar en un model d'organització compromesa amb la igualtat. Dins el Pla d'Acció es tindrà en compte la inscripció del Pla d'Igualtat en el registre corresponent, la presentació dels resultats obtinguts al Comitè de direcció i la comunicació dels resultats obtinguts, com la formació en sensibilització a tota la plantilla.

Fase 3. Implementació i seguiment

A la tercera fase implementem les actuacions planificades en el Pla, respectant les condicions previstes, o bé fent els ajustos pertinents. S'iniciarà el seguiment utilitzant els indicadors definits per a cadascuna de les actuacions per a posteriorment fer les avaluacions corresponents per tal d'assegurar un procés rigorós.



Posar en marxa les mesures recollides en el Pla d'acció serà prioritari, també serà important realitzar un seguiment periòdic del desenvolupament del Pla d'igualtat per poder detectar possibles desajustos i reorientar les accions que calgui segons els 10 àmbits treballats en el procés d'implementació del Pla d'Igualtat. Cal ressaltar que el sistema de seguiment és una part essencial de la implantació del Pla d'Igualtat ja que permetrà internament obtenir informació del seu desenvolupament i externament donar compte de la seva implementació i els avenços ocorreguts.

El seguiment es configura com un sistema que contempla els objectius, continguts, metodologia, eines de treball, agents i calendari de realització. Aquest sistema ha de ser dinàmic i flexible i ha d'acompanyar el Pla en el seu desenvolupament, evitant complir una funció exclusiva de control i vigilància, en canvi sí de verificació de la feina realitzada. És, en resum, una eina que ha de servir per conèixer el nivell d'acompliment dels objectius plantejats, obtenir les dades i la informació necessària per analitzar i reflexionar sobre el propi pla i els seus resultats, exercicis que es duran a terme posteriorment en el marc de l'avaluació.

4. EL PLA D'ACCIÓ

El Pla d'acció té com a objectiu dirigir a l'organització cap a la igualtat d'oportunitats entre dones i homes que treballen i conviuen. També contribuir amb els serveis que ofereix a la societat i amb les empreses que es relaciona: empreses proveïdores, col·laboradores i amb la seva clientela, compartint el mateix objectiu d'igualtat de gènere.

El Pla d'acció s'ha de considerar com una estratègia més de l'organització. La implicació sincera per part de la direcció i el departament de gestió de persones dona peu a un Pla d'acció més sòlid i serveix d'element motivador per a tota l'organització.

El Pla d'acció configura un conjunt d'accions a desenvolupar. Les accions dissenyades per l'IGTP es resumeixen en la següent taula. Cal ressaltar que s'han dissenyat 15 accions a desenvolupar amb una proposta d'agenda. A causa de la gran quantitat d'informació que s'ha d'especificar per a les accions, s'ha resumit en fitxes que venen classificades pels 10 àmbits estudiats. Les fitxes garanteixen que no falten dades i que totes les accions queden descrites en un format comú i homogeni.

L'objectiu últim i general del Pla d'acció és aconseguir la igualtat real entre dones i homes. Cal ressaltar que és evident que no hi ha cap acció capaç d'aconseguir aquest objectiu per si sola. És per això que cal posar objectius específics que puguin ser assolits a mitjà i curt termini i que condueixin a l'organització als objectius generals. A més aconseguir objectius específics, mesurables, ajuden a l'organització a mantenir i augmentar la motivació i l'interès de les persones pel Pla d'acció i en general per la política d'igualtat d'oportunitats.

El Pla d'acció que es proposa té l'origen en l'elaboració prèvia de la diagnosi, seguint els 10 àmbits d'actuació com a fil conductor entre la diagnosi i el pla d'acció.

El conjunt d'accions que componen el Pla d'acció s'han de prioritzar segons la importància i els resultats esperats a curt o mitjà termini. Es proposa començar amb l'actualització del Protocol d'assetjament, així com el pla de comunicació del Protocol d'Assetjament sexual, per raó de sexe i laboral, així com la seva difusió. També cal ressaltar la importància de donar visibilitat i difusió a el Pla d'igualtat de gènere entre el personal i els agents que es relacionen amb l'organització, ja que s'espera que el pla ajudi a sensibilitzar el personal i a totes les empreses col·laboradores, sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats, i per tant, són en si mateixes accions positives. El Pla d'acció està compost per 15 accions que es resumeixen en la següent taula, juntament amb una proposta de calendari d'implementació de les accions.

6.1 ACCIONS A DESENVOLUPAR EN IGUALTAT DE GÈNERE EN L'ORGANITZACIÓ

Nº. Acció	Descripció de l'Acció	Data
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.	Octubre 2022
2	Propostes de formació i sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats de gènere per a totes les persones que treballen a l'organització.	Setembre 2022
3	Incorporar a el Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat i fer-ne difusió.	Setembre 2021
4	Participar en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, organitzacions públiques).	Setembre 2021
5	Elaborar una guia de llenguatge inclusiu i incorporació d'un llenguatge no sexista en la web, documents, emails, convocatòries....	Setembre 2021
6	Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista	Octubre 2021
7	Incrementar la promoció i l'accés a dones femenina 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.	Desembre 2023
8	Definir un pla de carrera investigadora i un pla de carrera professional per la resta de plantilla.	Març 2024
9	Valoració de llocs de treball i Auditoria salarial en perspectiva de gènere. RD 902/2020 d'igualtat retributiva.	Desembre 2021
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.	Març 2022

11	Actualitzar Protocols de prevenció d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual.	Maig 2021
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).	Maig 2021
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.	Desembre 2022
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.	Gener 2024
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.	Gener 2024

Pla d'Acció 1: Polítiques d'igualtat	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<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> <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>Acció 3: Incorporar a el Manual de benvinguda / acollida la informació de l'existència del Pla d'Igualtat i fer-ne difusió.</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 1: Incrementar la sensibilització i presa de decisions en perspectiva de gènere.</p> <p>Acció 2: Informar, formar i sensibilitzar la plantilla en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Acció 3: Sensibilitzar i informar, a les noves incorporacions, en matèria d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p>
OBJETIUS	<p>Acció 1: Ampliar l'estratègia organitzativa cap a una cultura organitzativa que incorpori el valor de la igualtat de gènere en totes les actuacions i presa de decisions. Aplicar eficaçment accions de millora.</p> <p>Acció 2: Aconseguir que tota la plantilla interioritzi el valor de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes.</p> <p>Acció 3: Donar a conèixer el Pla d'igualtat i les polítiques d'igualtat de gènere que desenvolupa l'organització.</p>
PERSONES DESTINATÀRIES	<p>Acció 1: Persones que formen la direcció general i altres direccions.</p> <p>Acció 2: La plantilla en general i responsables amb personal a càrrec en particular.</p> <p>Acció 3: Les noves incorporacions</p>
TEMPORALITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 1: Octubre 2022</p> <p>Acció 2: Setembre 2022</p> <p>Acció 3: Setembre 2021</p>
TASQUES A REALITZAR	<p>Acció 1 i 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pressupost per a dur a terme acció formativa. • Selecció de continguts.

	<ul style="list-style-type: none"> • Sala de formació. • Equipament informàtic i audiovisual. • Dossier i material de formació. <p>Acció 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Designació de la persona per l'actualització del Manual d'acollida. • Revisió, actualització i difusió del Manual d'acollida.
INDICADORS	<p>Acció 1 i 2:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Incorporació de punts referents a la igualtat, en convenis, projectes, etc. • Assistència i participació a la formació per part de la direcció i la plantilla. • Nivell de satisfacció de la sessió (avaluació) • Documentació lliurada. • Nombre d'hores de formació rebuda. • Aplicació de la perspectiva de gènere en totes les fases del pla formatiu (planificació, execució i avaluació). <p>Acció 3:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisió i actualització del Manual d'Acollida. • Revisió i aprovació per part de la direcció i / o departament responsable.

Pla d'Acció 2: Responsabilitat Social Corporativa	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	Acció 4: Participar en campanyes i projectes per promoure la igualtat d'oportunitats (territorials, sector activitat, organitzacions públiques).
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 4: Ampliar coneixements sobre igualtat d'oportunitats entre dones i homes. Idear noves accions per compartir i millorar el valor de la igualtat dins i fora de l'organització.
OBJETIUS	Acció 4: Fer explícit el compromís amb la igualtat. Aconseguir interioritzar el valor de la igualtat.
PERSONES DESTINATÀRIES	Acció 4: Tota plantilla. En especial la direcció de l'organització i Departament de gestió de persones. Agents que es relaciona l'IGTP
TEMPORALITZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 4: Setembre 2021
TASQUES A REALITZAR	Acció 4: Cercar esdeveniments, congressos, seminaris, tallers i activitats que transmeten coneixements sobre la igualtat d'oportunitats de gènere. Designar les persones que han d'assistir per assimilar els coneixements i experiència i traslladar-la a l'organització.
INDICADORES	Acció 4: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre d'esdeveniments trobats i assistits • Nombre d'hores realitzades • Nombre de persones assistents • Nombre de presentacions • Nombre d'esdeveniments promoguts

Pla d'Acció 3: Comunicació, Imatge i llenguatge	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<p>Acció 5: Elaborar una guia de llenguatge inclusiu i incorporació d'un llenguatge no sexista en la web, documents, emails, convocatòries....</p> <p>Acció 6: Formació per a tota la plantilla en la utilització d'un llenguatge no sexista.</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 5: Millorar el llenguatge utilitzat en la pàgina web i en les comunicacions.</p> <p>Acció 6: Formar, informar i sensibilitzar a la plantilla.</p>
OBJETIUS	<p>Acció 5: Implantar un mecanisme que permeti detectar i revisar el llenguatge inclusiu.</p> <p>Acció 6: Formar i comunicar amb responsabilitat en el llenguatge neutre.</p>
PERSONES DESTINATÀRIES	<p>Acció 5-6: Tota la plantilla de l'organització. En especial el departament o comitè de comunicació i formació.</p>
TEMPORALITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 5: Setembre 2021</p> <p>Acció 6: Octubre 2021</p>
TASQUES A REALITZAR	<p>Acció 5 i 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Elaboració de la guia de llenguatge inclusiu o neutre • Difusió de la guia de llenguatge neutre • Incorporació del llenguatge no sexista en tota la documentació de l'IGTP. • Formació sobre la utilització d'un llenguatge inclusiu • Comunicació a la plantilla de la guia.
INDICADORS	<p>Acció 5 i 6:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de canals interns d'accés a la guia. • Nombre de documents interns i externs revisats. • Nombre de persones que assisteixen a la formació • Satisfacció de la formació • Recollir l'impacte en un termini de 6 mesos (millora en les comunicacions).

Pla d' Acció 4: Representativitat	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	Acció 7: Incrementar la promoció i l'accés a dones femení en llocs de responsabilitat (Mentoring, carreres professionals, etcètera) i reduir la seva temporalitat i jornades reduïdes sempre que els pressupostos de l'estat i la Generalitat ho permetin i com als projectes.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 7: <ul style="list-style-type: none"> • Qüestionar els estereotips de gènere en el sector i que poden afectar els processos de selecció de personal, i per tant de representació en segons quins llocs de treball, en especial a llocs de responsabilitat. • Incrementar la presència de dones en alguns llocs de treball, en especial direcció i llocs de responsabilitat així com oferir jornades completes i reduir la temporalitat en la mesura del possible. • Disminuir la temporalitat en la contractació i les jornades reduïdes tenint en compte les característiques dels projectes, així com l'assignació econòmica (pressupostos Generalitat i Estat).
OBJETIUS	Acció 7: <ul style="list-style-type: none"> • Atraure dones a llocs de responsabilitat. Incrementar el número de dones en llocs de decisió. • Garantir la igualtat d'oportunitats en la representació de dones i homes en les diferents categories professionals que suposin llocs de decisió i responsabilitat. • Integrar en la selecció de personal el valor de la igualtat de gènere per a incorporació de mesures positives per a llocs de responsabilitat. • Formar en perspectiva de gènere al personal de selecció (,gestió de persones, alts càrrecs, ...). • Incrementar la representativitat de dones en els llocs de responsabilitat. • Crear convocatòries de llocs de treball de responsabilitat. • Millorar condicions contractuals, per mino­rar la temporalitat en la contractació. • Millorar les jornades reduïdes per impulsar contractacions a temps complet.

PERSONES DESTINATARIES	Acció 7: <ul style="list-style-type: none"> • Departament de gestió de persones i Direcció. • Personal amb responsabilitat en procés selecció.
TEMPORALIZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 7: Desembre 2023
TASQUES A REALITZAR	Acció 7: <ul style="list-style-type: none"> • Seleccions de personal tenint en compte la perspectiva de gènere, amb accions positives per incrementar la presència de dones, en llocs de responsabilitat. • Convocatòries de llocs de treball amb responsabilitat. • Seguiment dels processos que es realitzin a partir de la seva aplicació, auditant els resultats. • Seguiment de la contractació temporal. • Seguiment de les jornades reduïdes.
INDICADORS	Acció 7: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de seleccions de personal. • Nombre de dones presentades. • Nombre de dones seleccionades. • Nombre de dones incorporades i departaments. • Dades disgregats per sexe de tot el procés de selecció. • Nombre d'accions noves de selecció. • Nombre de dones i llocs de treball. • Nombre de dones i perfil professional i personal. • Nombre de dones en llocs de responsabilitat. • Nombre de dones amb jornades reduïdes • Nombre de dones amb contractació temporal

Pla d'Acció 5: Desenvolupament	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	Acció 8: Definir un pla de carrera investigadora i un pla de carrera professional per la resta de plantilla.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 8: <ul style="list-style-type: none"> • Afavoreixi la millora i el creixement professional de les persones de l'organització.
OBJETIUS	Acció 8: Posar en marxa una carrera investigadora i carrera professional per promoure el desenvolupament professional de la plantilla.
PERSONES DESTINATÀRIES	Acció 8: <ul style="list-style-type: none"> • Tota la plantilla.
TEMPORALIZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 8: Març 2024
TASQUES A REALITZAR	Acció 8: <ul style="list-style-type: none"> • Establir models de Pla de carrera. • Realitzar plans plurianuals de formació i desenvolupament d'acord amb les competències identificades i les necessitats sorgides. • Establir eines de l'avaluació de l'acompliment. • Desenvolupar itineraris professionals dels plans de carrera.
INDICADORS	Acció 8: <ul style="list-style-type: none"> • Número de plans de carrera realitzats. • Número de plans plurianuals de formació i desenvolupament. • Número d'eines o ítems de l'avaluació de l'acompliment. • Satisfacció de les dones participants.

Pla d' acció 6: Retribució	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<p>Acció 9: Valoració de llocs de treball i Auditoria salarial en perspectiva de gènere. RD 902/2020 d'igualtat retributiva.</p> <p>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.</p>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar una revisió dels llocs de treball i la retribució • Obtenir informació disgregada per sexes sobre la retribució salarial que poden ajudar a millorar l'anàlisi retributiu i les bretxes salarials. <p>Acció 10:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aplicar principi de transparència retributiva. • Millorar anàlisi retributiu. • Identificar valoracions de llocs de treball que poden donar lloc a distribucions salarials incorrectes.
OBJECTIUS	<p>Acció 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Realitzar el procés de VLT en perspectiva de gènere. • Calcular les bretxes salarials. Anàlisi de mitjanes i medians de les retribucions salarials. <p>Acció 10:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Desenvolupar mecanismes per identificar i corregir les diferències retributives entre dones i homes. • Anàlisi en perspectiva de gènere de la valoració de llocs de treball i auditoria salarial. • Millor la percepció del personal sobre igualtat retributiva.
PERSONES DESTINATÀRIES	<p>Acció 9 i 10:</p> <ul style="list-style-type: none"> • El departament de gestió de persones i Direcció. • Tota la plantilla.
TEMPORALITZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 9: Desembre 2021</p> <p>Acció 10: Març 2022</p>
TASQUES A REALITZAR	<p>Acció 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Revisió de criteris salarials per llocs de treball. • Valoració de llocs de treball. • Calcular les bretxes salarial i analitzar resultats. <p>Acció 10:</p>

	<ul style="list-style-type: none"> • Anàlisi de la valoració de llocs de treball en perspectiva de gènere. • Auditoria salarial tenint en compte la valoració dels llocs de treball. • Enquestes sobre la percepció del personal sobre igualtat retributiva.
INDICADORS	<p>Acció 9:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Número de VLT • Mitjanes • Medianes • Auditoria salarial <p>Acció 10:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Valoració quantitativa de VLT (punts). • Diferencials retributius de les mitjanes • Diferencials retributius de les medianes • Número d'Auditories salarials realitzades.

Pla d' Acció 7: Assetjament sexual	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	<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>
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	<p>Acció 11: Necessitat d'elaborar els protocols d'assetjament psicològic, moral, sexual, per raó de sexe o orientació sexual.</p> <p>Acció 12: Formar i sensibilitzar el personal de l'organització en matèria d'Assetjament i al personal de la comissió d'igualtat en com intervenir en aquestes situacions.</p> <p>Acció 12: Donar coneixement de l'existència del Protocol com a mesura de prevenció i actuació.</p>
OBJETIUS	<p>Acció 11: Elaborar del nou Protocol d'assetjament.</p> <p>Acció 12: Ampliar coneixements sobre Assetjament.</p> <p>Acció 12: Difusió del Protocol.</p>
PERSONES DESTINATARIES	<p>Acció 11 i 12: La Plantilla, empreses col·laboradores y agents que es relacionen amb l'organització.</p>
TEMPORALIZACIÓ EXECUCIÓ	<p>Acció 11: Maig 2021</p> <p>Acció 12: Maig 2021</p>
TASQUES A REALITZAR	<p>Acció 11: Elaboració del nou Protocol.</p> <p>Acció 12: Comunicació a la plantilla del Protocol d'Assetjament.</p> <p>Acció 12: Formació a la plantilla en matèria d'Assetjament.</p>
INDICADORS	<p>Acció 11 i 12:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Nou Protocol • Número de persones que han rebut formació. • Avaluació de la formació. • Material de la formació. • Número de persones que han rebut informació (difusió).

Pla d' Acció 8: Condicions Laborals	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	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.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 13: <ul style="list-style-type: none"> • Identificació de la informació que no es té desagregada per gènere. • Obtenció de dades i informació desglossada per gènere per conèixer les condicions laborals dels treballadors i treballadores.
OBJETIUS	Acció 13: Obtenir totes les dades de condicions de treball desglossats per sexe, per millorar l'anàlisi de gènere per prendre decisions correctores i de millora en la igualtat de gènere.
PERSONES DESTINATÀRIES	Acció 13: <ul style="list-style-type: none"> • El departament de gestió de persones. • Tota la plantilla
TEMPORALIZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 13: Desembre 2022
TASQUES A REALITZAR	Acció 13: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar les dades que no es tenen disgregats per sexe. • Obtener dades disgregades per sexe. • Anàlisi de les dades disgregades per sexe.
INDICADORS	Acció 13: <ul style="list-style-type: none"> • Nombre de dades noves disgregades per sexe. • Nombre de baixes i motiu. • Nombre de persones que han demanat permisos. • Nombre de permisos concedits. • Nombre de persones que han estat mares i pares. • Nombre de persones que van amb transport públic, cotxe particular i altres.

Pla d' Acció 9: Conciliació de la vida personal, familiar i laboral	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	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.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 14: Millorar les polítiques de conciliació de l'organització que incrementi els nivells de satisfacció laboral dels seus treballadors i treballadores.
OBJETIUS	Acció 14: Incorporar noves mesures de conciliació i millorar la satisfacció i benestar de la plantilla.
PERSONES DESTINATÀRIES	Acció 14: Tota la plantilla
TEMPORALITZACIÓ EXECUCIÓ	Acció 14: Gener 2024
TASQUES A REALITZAR	Acció 14: <ul style="list-style-type: none"> • Reunió de treball. • Informar la plantilla de la seva existència • Designar responsable per a la recepció i tractament d'idees i suggeriments aportats. • Elaborar informe anual sobre propostes. • Valoració de les idees. • Elecció de mesures a implementar.
INDICADORS	Acció 14: <ul style="list-style-type: none"> • Número de propostes i idees rebudes. • Relació de propostes i idees. • Establiment de l'elecció de mesures. • Nombre de mesures de conciliació noves. • Implantació de cada acció o mesura.

Pla d'Acció 10 : Condicions físiques de l'entorn de treball	
ACCIONS A DESENVOLUPAR	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.
ÀREA DE MILLORA DETECTADA	Acció 15: Obtenir informació de les condicions físiques de l'entorn de treball tenint en compte el gènere. (Espais, recursos) i dels riscos psicosocials.
OBJETIUS	Acció 15: Incorporar l'anàlisi de forma sistemàtica els recursos, espais i condicions de l'entorn en perspectiva de gènere.
PERSONAS DESTINATARIAS	Acció 15: Tota la plantilla
TEMPORALIZACIÓ EIXCUCIÓ	Acció 15: Gener 2024
TASQUES A REALIZAR	Acció 15: Obtenir informació d'indicadors de les condicions físiques de l'entorn de treball en perspectiva de gènere.
INDICADORS	Acció 15: <ul style="list-style-type: none"> • Identificar indicadors per obtenir la informació de (vestuari, espais, recursos,). • Anàlisi de riscos psicosocials.

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA D'ACCIÓ

Per realitzar el seguiment i avaluació del Pla es proposa considerar i especificar que la comissió d'igualtat ha de tenir un paper destacat en el seguiment i avaluació del Pla.

També comentar que en l'avaluació és important recollir les opinions de personal, identificar possibles problemes que puguin aparèixer durant el desenvolupament del pla i buscar les solucions. També és important recollir la informació sobre les accions ja executades per conèixer els efectes que la seva implementació està tenint a l'organització i també, informar periòdicament a les persones responsables del Pla, és a dir la direcció sobre el seu desenvolupament i evolució.

Es proposa fer reunions de la comitè d'igualtat cada 2 mesos i 2 reunions a l'any amb una persona experta en plans d'igualtat juntament amb la comissió. Aquestes reunions semestrals han de permetre fer un seguiment del Pla d'acció i recollir totes les incidències per corregir les que no facin avançar el desenvolupament del pla i ressaltar les que milloren la situació.

Per realitzar el seguiment i avaluació de les accions implementades mitjançant el Pla d'igualtat utilitzarem la Fitxa de Seguiment que s'inclou més avall.

La Fitxa de Seguiment consta de diferents parts, una primera part que recull les dades bàsiques, el número i nom de l'acció, la temporalització prevista en el Pla d'acció i les dates d'implementació, també la persona responsable. Una altra part de la fitxa recull, de cada acció, el seu grau d'implantació, és a dir, el moment en que es troba en el període de seguiment seleccionat, les persones que han participat, i les actuacions realitzades. Aquesta part proporciona informació sobre el procés, el grau de participació i/o implicació de la plantilla o persones concretes segons cada acció.

Hi ha una part que mesura els resultats immediats a través dels indicadors associats a cada una de les accions, indicant si s'ha produït avançament, si obtenim el mateix valor, o si per el contrari s'ha detectat un retard en el mateix.

Aquesta fitxa permet recollir informació i avaluar la informació tant dels indicadors qualitius com els quantitius.

FITXA DE SEGUIMENT	
ÀMBIT: (1-10)	
Acció núm:	Nom de l'acció:
Temporalització: (veure fitxa pla d'acció)	
Data inici:	Data prevista finalització:
Persones destinatàries:	
Responsable de la implantació:	
Resultats provisionals	
Indicador 1: (veure fitxa Pla d'acció)	
Indicador 2:	
Indicador 3:	
Recursos/Pressupost:	
Objectius aconseguits:	
Observació: (obstacles, propostes de correcció o ajustament)	
Necessitats generades/derivades	

Una vegada avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte que ha tingut el Pla d'Igualtat, realitzant, si cal:

- Reunions amb diversos interlocutors/es (responsables, personal de diferents departaments o àrees de serveis, RLP quan sigui possible).
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius que calgui.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat.
- Indicadors de les accions definides. Identificació de nous indicadors

Després de realitzar l'avaluació del Pla d'Igualtat implementat, es pot incorporar altres accions per corregir i millorar els resultats obtinguts mitjançant la realització d'un PLA D'IGUALTAT MILLORAT, que podria estructurar-se en els següents elements:

1. Identificació de problemes

Enumerar els problemes detectats durant la implantació del Pla d'Igualtat, així com altres necessitats relacionades amb la igualtat d'oportunitats que han aparegut com a resultats del diferents canvis en l'organització.

2. Definició d'objectius

Definir els objectius (a nivell operatiu) que ens plantejem per corregir els problemes sorgits o les noves necessitats sorgides.

1. Definició d'accions de millora

Definir accions de millora per donar compliment als objectius, especificant:

- Descripció
- Recursos humans necessaris
- Recursos materials
- Termini d'execució
- Temporalització

Els conjunts d'accions es poden dissenyar i desenvolupar seguint l'estructura del Pla d'Igualtat que identifica 10 àmbits d'actuació.

2. Implantació de les accions de millora

Realitzar la implementació de les accions de millora definides.

3. Realització del seguiment i avaluació de les accions

Realitzar el seguiment de les accions i avaluar el grau de consecució dels nous objectius.

Cal esmentar que aquest Pla d'Igualtat ha d'estar aprovat per la comissió d'Igualtat per tal de poder procedir al seu registre en el Regcom i que la seva vigència és de 4 anys.