



“Culture Manifesto”

Visió, missió, valors i bones pràctiques per a l'atenció i més enllà a l'ICTA-UAB

Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals (ICTA-UAB)

Universitat Autònoma de Barcelona

Esborrany preparat per Ana Elia Ramón Hidalgo, Màster , PhD , Dinamitzadora i consultor de gestió, 17 de gener de 2024

Revisat i revisat per Equip Directiu de l'ICTA-UAB i Sèniors de l'ICTA-UAB , 24 de gener de 2024

Finalitzat per l'equip directiu de l'ICTA-UAB en coordinació amb l'Oficina de Comunicació de l'ICTA-UAB, 5 de febrer de 2024

Aprovat Junta Permanent ICTA-UAB, 5 de març de 2024

Introducció

L'Institut de Ciència i Tecnologia Ambientals de la Universitat L'Autònoma de Barcelona (ICTA-UAB) sempre ha tingut un conjunt implícit de valors i una cultura institucional. No obstant això, atesa la creixent internacionalització i interdisciplinarietat de la institució, juntament amb la creixent complexitat dels principals problemes socioambientals que investiga la institució, ara tenim una gran oportunitat per establir explícitament una sèrie de valors intencionats i bones pràctiques que, juntament amb una visió i missió revisades, aconseguirà un sentit unificat de propòsit cap a una comunitat impactant, inspiradora i pròspera.

Per què un Culture Manifesto?

Un "Culture Manifesto" (Manifest Cultural) no és cap política ni jurídicament vinculant codi de conducta. És un document que ofereix pautes per a un comportament individual i col·lectiu reflexiu, adequat i acurat. De vegades, a l'ICTA-UAB, ens enfrontem a dilemes sobre conductes i estàndards que una visió àmplia i una declaració de missió no aborden. Per a molts d'aquests dilemes, hi ha polítiques i codis de conducta específics que ens regeixen a la UAB que donen suport a les nostres decisions (vegeu l'apartat Referència). Tanmateix, creiem que hi ha altres dilemes al voltant de la conducta i els estàndards professionals que es poden abordar mitjançant aquest Culture Manifesto.

Aquest Culture Manifesto de l'ICTA-UAB destaca les qualitats i pràctiques que la majoria de membres de la nostra comunitat ja segueixen o a les quals aspiren. Reconeixent explícitament els nostres valors i bones pràctiques, aquest document és una manera significativa d'habilitar a tots els membres de la comunitat per defensar aquests valors quan possiblement o ocasionalment se'ls ignora. El Culture Manifesto resumeix els valors i comportaments que donaran suport a l'assoliment de la missió de la nostra organització mentre es mantenen fidels a la nostra visió. Aleshores, és un document on codifiquem els valors i comportaments que, tot i que estan alineats amb la nostra missió i visió, inspiren i animen al nostre personal a treballar al màxim.

A menys que hi hagi una cultura institucional, les organitzacions desenvolupen una cultura "a mesura que van", sovint influenciada per personalitats fortes i/o influenciada per pressions externes. El problema amb aquest enfocament *de laissez faire* és que les organitzacions poden acabar amb una cultura tòxica o no desitjada. Sense un reflex de la cultura que una organització vol tenir, les institucions poden convertir-se en un conjunt d'individus amb una visió de túnel, tirant en direccions oposades per aconseguir el mateix objectiu (fer una bona feina), competir en lloc de col·laborar, ignorant les relacions com a així com la missió i la visió de la institució.

Aquest Culture Manifesto ens permet definir com treballarem junts per assolir la nostra missió. És un recordatori explícit dels nostres valors perquè puguem incorporar-los a les nostres interaccions, polítiques i processos quotidians. Quan és acceptat per tots, aquest Manifesto pot ajudar a construir o

expressar un sentit de propòsit, expectatives i responsabilitats compartides. També ajuda els nostres associats i potencials estudiants i investigadors a conèixer-nos millor i a entendre com volem treballar.

Aquest Culture Manifesto és exclusiu de l'ICTA- UAB i no és un conjunt genèric de valors i bones pràctiques. En aquest sentit, reflecteix el que la comunitat de l'ICTA-UAB creu àmpliament que és cert per si mateix, però també es reconeix quan aquests valors encara no s'han admès universalment i continuen sent aspiracionals fins a cert punt. Per exemple, si la diversitat i l'equitat són valors importants, hem de reconèixer que les experiències viscudes i reportades per alguns demostren que encara no tots estem acceptant o experimentant aquests valors. Això ens hauria d'impulsar a treballar més per incorporar la diversitat i l'equitat, i de manera més general, això també requereix el desenvolupament de processos de seguiment i retroalimentació efectius que ens puguin guiar cap a la plena realització dels valors i les millors pràctiques que volem posar en pràctica (més detalls a la secció Recomanacions).

Fons

L'ICTA-UAB és un centre multidisciplinari que promou la recerca acadèmica i la formació de postgrau en ciències ambientals. Pretén millorar la nostra comprensió del canvi ambiental global i la naturalesa i les causes dels problemes ambientals. A més, estudia polítiques, estratègies i tecnologies per afavorir una transició cap a una economia sostenible.

Durant els darrers anys, l'ICTA-UAB ha desenvolupat polítiques i protocols per millorar l'equitat i l'atenció de gènere dins de la institució amb el suport de l' equip directiu de l'ICTA . Com a part dels nostres compromisos declarats en el nostre 2022 , organitzem activitats formatives periòdiques destinades a millorar les pràctiques d'equitat i atenció de gènere dins de l'institut: la primera formació sobre equitat de gènere va tenir lloc a la tardor de 2021 i la segona a la tardor de 2023 per a noves contractacions. L'any 2023, l'institut també va organitzar una sessió de formació sobre Ètica de l'atenció a l'Acadèmia. A més, l'equip directiu va convocar una sessió de formació d'equips el setembre de 2023 perquè el professorat sènior iniciés un procés de redacció de la visió, la missió i els valors de l'ICTA-UAB cap a una millor cohesió (vegeu l'annex B). Totes aquestes activitats formaven part dels compromisos establerts a la Política d'Equitat de Gènere i tenien com a objectiu millorar la cultura de l'atenció a la nostra institució. Al final de cadascuna de les formacions esmentades anteriorment, els participants van identificar valors i iniciatives que podrien millorar la nostra cultura de cura.

Aquest Culture Manifesto neix de la missió i visió revisada de l'ICTA-UAB suggerida a la sessió de teambuilding per al professorat sènior del setembre de 2023, així com de les contribucions de tot el nostre personal durant els tallers d'equitat de gènere i ètica de l'atenció. Els resums de totes aquestes contribucions es poden trobar a l'apartat d'Annex. La resta d'aquest document ha estat redactat per Isabelle Anguelovski, membre de l'equip directiu de l'Institut encarregat de temes de Gènere, Equitat, Diversitat i Benestar, amb aportacions addicionals de la resta de membres de l'equip directiu. Es va presentar un primer esborrany i es va revisar lleugerament després d'una reunió del professorat

celebrada el 24 de gener de 2024. L'equip directiu pretén presentar aquesta versió al Consell Permanent de l'Institut per a la seva aprovació el març de 2024.

Objectiu i abast

El Culture Manifesto de l'ICTA-UAB té com a objectiu resumir els valors i les millors pràctiques que donaran suport a l'assoliment de la missió de la nostra organització alhora que es mantenen fidels a la nostra visió. L'objectiu del Manifesto és codificar els valors i comportaments que, tot i estar alineats amb la nostra missió i visió renovades, inspiren i animen al nostre equip a treballar al màxim.

El Culture Manifesto de l'ICTA-UAB consta d'aquest document i es complementa i recolza amb les polítiques existents ([UAB Codi Ètic](#), [ICTA-UAB Gènere i Política d'Equitat](#)). El Manifesto s'aplica a tots els membres de l'ICTA-UAB (personal i estudiants), així com als visitants i associats de l'ICTA-UAB. Per aquest motiu, el Manifesto es compartirà entre tots els membres i s'inclourà com a part del material informatiu a tots els associats, visitants i proveïdors de serveis.

Les persones que viuen pels nostres valors, juntament amb els processos i activitats que es dissenyaran al seu voltant, són les que fan que la nostra cultura sigui tangible, responsable, accessible i funcional. Per exemple, si fomentem la col·laboració com un dels nostres valors fonamentals, la nostra gent, els nostres processos i el finançament han de ser impulsats per això. De les nombroses formacions, converses i processos liderats per l'equip directiu de l'Institut durant els darrers anys amb els membres de l'ICTA-UAB, és evident que tenim uns valors distintius que ens fan especialment orgullosos d'estar aquí. Així mateix, la comunitat coneix la sensació que alguns membres de l'ICTA-UAB han pres de vegades decisions de les quals no ens sentim orgullosos. Per tant, tot i que aquest Culture Manifesto té com a objectiu articular i celebrar el millor dels valors implícits de llarga data de l'ICTA, aquest també és un document deliberat per fer explícits els nostres valors, *així com* per establir valors aspiracionals i bones pràctiques.

Alguns dels valors sorgits del procés de recollida de dades són fonamentals per a la institució (i, per tant, coherents amb els valors establerts en el codi de conducta de la UAB, com ara la Integritat) i també són fonamentals per als principis profundament arrelats de l'ICTA-UAB que han guiat durant molt de temps a tots les nostres accions. Altres valors han sorgit més recentment com a clarament (encara) aspiracionals i proporcionen una direcció per ajudar-nos a vigilar els valors accidentals que no ens serveixen bé. Tots aquests valors i bones pràctiques associades –que evolucionaran amb el temps– ofereixen un indicador i un camí per al que hem de seguir fent i el que hem de fer encara per aconseguir un èxit sostingut en el futur.

Un document viu definit col·lectivament que evolucionarà amb nosaltres

La revisió de la visió i missió de la institució ha estat fonamental per ajudar-nos a aclarir i recordar què val la pena perseguir, mentre que la declaració de valors i les millors pràctiques associades defineixen com volem dur a terme la nostra missió. Aleshores, aquest Culture Manifesto intenta reconèixer i extreure de manera més deliberada la diversitat de l'ICTA-UAB alhora que s'esforça per assolir la nostra ambiciosa missió.

La cultura, però, no és una cosa que estigui definida i controlada per un equip del departament de Recursos Humans. És viu i respirat per tots i totes. Juntament amb la nostra visió i missió, els nostres valors i comportaments són un bloc fonamental de la nostra cultura. Per tant, revisar-los com a comunitat a mesura que avancem, és l'única manera d'assegurar-nos que ressonen amb cadascun de nosaltres.

Per tant, aquest Manifesto, en particular les seves bones pràctiques i accions declarades, pretén ser un document viu, que evolucioni al llarg del temps, segons sigui necessari. També és responsabilitat de tots els membres de la comunitat fer que aquests valors tinguin sentit en la vida de l'ICTA. Sota cadascuna de les 9 bones pràctiques escrites a continuació, s'han proposat una sèrie d'accions per donar vida a les millors pràctiques, a partir de les aportacions del nostre personal.

El Culture Manifesto en el context del codi de conducta i altres polítiques de la UAB

Tenir un Culture Manifesto fa transparents els nostres valors i comportaments i ens fa responsables, de manera que aprenem col·lectivament a "caminar la conversa". És una corba d'aprenentatge i, tanmateix, sense una cultura intencionada, podem acabar fent-nos mal els uns als altres i posant en perill la missió i la visió de la institució. Quan escrivim les coses, és més fàcil trucar-nos amb el propòsit de prosperar junts.

Com hem descrit anteriorment, reconeixem que hi ha una diferència clara entre un conjunt de valors i bones pràctiques i les polítiques institucionals al voltant del comportament acceptable a l'ICTA-UAB. Els apartats de la Política d'Equitat de Gènere de l'ICTA-UAB i el Protocol de la UAB contra l'Assetjament Sexual, el Codi Ètic inclouen, entre d'altres, disposicions sobre integritat, dignitat humana, respecte, pluralitat, no discriminació, conducta racista, assetjament, i la violència, totes elles exigibles. S'espera que tots els membres de l'ICTA-UAB es comporten de manera que compleixin tots aquests principis.

A diferència d'aquestes polítiques institucionals, però, el Culture Manifesto no està dissenyat per ser un conjunt de directrius punitives davant les quals els individus siguin responsables en un sentit formal. El Manifest *pot i hauria de* ser un conjunt rector de bones pràctiques compartides per modelar i dirigir la

presa de decisions, per servir com a punt de referència per mantenir comportaments acceptables per a tothom i per recordar-nos el tipus d'individus i comunitats que estem en el nostre millor moment i aspira a estar sempre a l'ICTA.

Culture Manifesto

La nostra visió i missió, juntament amb els nostres valors, són components fonamentals de la nostra cultura institucional que contribueixen a determinar com funciona l'ICTA (institucionalment, en recerca, professional, a nivell humà. També estan alineats amb el nostre lema de comunicacions ICTA-UAB). ("Ciència valent per a un món canviant").

Visió

Ens esforcem per empoderar la societat amb la ciència per abordar els reptes socioambientals globals.

Missió

L'ICTA UAB és un institut de ciència transdisciplinari que desenvolupa coneixements vitals i estratègics cap a una forta sostenibilitat. Compromesos amb la ciència d'impacte, formem investigadors i professionals, i col·laborem amb diversos grups d'interès per enfortir la salut dels ecosistemes i fomentar la transformació i la innovació socioambiental.

Valors que configuren la nostra cultura

Els valors que es presenten a continuació són una consolidació dels valors més esmentats pels membres de l'ICTA-UAB, juntament amb una breu descripció de cada valor a partir de les aportacions del nostre personal.

CURA

Valorem la cura, el respecte, el suport, l'empatia, l'ajut, l'apreciació i el sentit de pertinença com a signes de maduresa institucional i professional. Ens esforcem perquè la nostra comunitat sigui humana: cada acció i decisió que prenem es fa amb amabilitat i cura dins dels nostres equips i de la nostra comunitat extensa. Sabem que és primordial atendre el nostre benestar personal i col·lectiu.

COL·LABORACIÓ I IMPACTE

Valorem la col·laboració, la cooperació, la connectivitat, la creativitat, l'educació crítica i compromesa socialment, la cocreació de coneixement i la divulgació. Sabem que l'impacte de la col·laboració és superior a la suma dels esforços individuals. Desafiem els paradigmes existents i ens comprometem amb un alt impacte social i ambiental mitjançant la nostra investigació i les interaccions quotidianes.

DIVERSITAT I EQUITAT

Estem formats per persones diverses que aborden la investigació des d'una infinitat d'angles. Com a tal, som més forts quan ens nodrem els uns als altres donant consciència i trobem solucions equitatives. Valorem la diversitat, la inclusió, la llibertat, l'equitat, l'obertura i la solidaritat.

INTEGRITAT

Ens esforcem per aconseguir una ciència excel·lent basada en els més alts estàndards d'integritat, que abraça el rigor, la qualitat, l'impacte, la curiositat, la humilitat, la responsabilitat, l'honestedat, la irreverència creativa, el compromís, la transparència i els comportaments exemplars.

Tot i que alguns dels anteriors ja són valors fonamentals dins de la institució tal com imposa el codi de conducta de la UAB en aquest moment, aspirem especialment a aquest conjunt de bones pràctiques.

Bones pràctiques que parlen dels nostres valors

Presentem 9 bones pràctiques especificades en 25 comportaments. Ens esforcem perquè tots els membres actuals i futurs de l'ICTA-UAB es comprometin amb aquestes pràctiques i comportaments en el seu treball diari, investigació i interaccions socials.

MILLORS PRÀCTIQUES DE CURA

- 1. Treballem per aconseguir un lloc segur per a tothom, on ens comuniquem de manera clara i lliure.**
 - I. Ens importa el que la gent ha de dir, som empàtics i escoltem bé.*
 - II. Sabem amb qui parlar, en un espai segur, quan sorgeix la necessitat de compartir quelcom vulnerable.*
 - III. Oferim comentaris de qualitat i rebem formació en conseqüència.*
- 2. Ens connectem perquè tothom pugui prosperar.**
 - IV. Organitzem actes socials.*
 - V. Fem check-in periòdics als nostres equips i entre investigadors.*
 - VI. Practiquem la cura en la nostra feina, tutoria, docència, gestió, col·laboracions i supervisió.*
- 3. Gestionem el temps més enllà del productivisme: som conscients de les pressions temporals externes, però lluitem per la qualitat.**
 - VII. Donem temps per a l'empatia, la retroalimentació i la reflexió, la qualitat i la creativitat.*
 - VIII. Donem suport a la conciliació de la vida laboral i la conciliació familiar-treball.*
 - IX. No lloem ni admirem les hores extraordinàries i fomentem pràctiques laborals flexibles.*

MILLORS PRÀCTIQUES DE COL·LABORACIÓ I IMPACTE

- 4. Col·laborem.**
 - X. Facilitem els intercanvis de col·laboració i sinergies mútues.*
 - XI. Construïm sinergies allà on veiem el potencial.*
- 5. Som estratègics i significatius.**
 - XII. Ens esforcem per aconseguir impactes en la investigació, la política i la pràctica.*
 - XIII. Ens comprometem amb la transparència i la responsabilitat.*
 - XIV. Aclarim els deures i les responsabilitats i anticipem les necessitats dels altres.*
 - XV. Fomentem les vies de desenvolupament personal i professional.*
 - XVI. Valorem l'enfortiment de les nostres capacitats d'intel·ligència emocional.*

MILLORS PRÀCTIQUES DE DIVERSITAT I EQUITAT

- 6. Donem la benvinguda a persones de diferents orígens, gèneres i necessitats diverses.**
 - XVII. Som una comunitat internacional i intercultural que s'esforça per integrar els nous i noves.*
 - XVIII. Treballem per la diversitat i l'equitat de gènere.*
- 7. Practiquem la consciència i el respecte.**
 - XIX. Respectem els límits de les persones i les necessitats de diversitat, però ens esforcem per ser dignes de la confiança dels altres.*
 - XX. Aprenem i donem suport contínuament a la diversitat i la inclusió.*

XXI. Tenim especial cura per prevenir i abordar les conductes tòxiques i inadequades i no les excusem per cap motiu.

MILLOR PRÀCTICA DE LA INTEGRITAT

8. Apuntem a la qualitat en la nostra ciència.

XXII. Avaluem el rendiment de maneres no tradicionals i més enllà dels indicadors de mèrits clàssics.

XXIII. Valorem la cura, l'originalitat i l'impacte en el nostre treball.

9. Donem servei a la nostra comunitat ICTA-UAB.

XXIV. Cadascú fem la nostra part del treball de gestió i construcció de comunitats.

XXV. Participem en activitats socials i assistencials.

Al llarg de cada pràctica, una sèrie d'accions poden donar suport a la seva implementació. Algunes accions van ser proposades pels participants, mentre que d'altres (les amb *) provenen de la facilitadora dels tallers d'equitat de gènere i ètica de l'atenció a partir dels comentaris dels membres de l'ICTA-UAB que van participar directament en els tallers. La llista d'actuacions a continuació es presenta com una llista general de propostes mentre que la taula 1 estableix una prioritització de les accions més factibles i implementables. Reconeixem que alguns d'ells ja s'estan implementant com a part del Programa de Doctorat en Ciència i Tecnologia Ambientals, del Programa d'Excel·lència Maria de Maeztu de l'Institut , o com a part de l'ètica de treball dels nostres individus i equips de treball, tant en recerca com en nivells administratius.

ACCIONS PER OPERATILITZAR LES MILLORS PRÀCTIQUES D'ATENCIÓ

1. Treballem per aconseguir un lloc segur per a tothom, on ens comuniquem de manera clara i lliure.

I. *Ens importa el que la gent ha de dir, som empàtics i escoltem bé.*

Accions:

* *Incorporar acords comunitaris en espais d'oficines, laboratoris i durant les reunions d'equip, com ara:*

- *Estar disposat a compartir i escoltar activament.*
- *Comunicar-se de manera directa i no violenta.*
- *Preparat per escoltar els altres.*
- *Escoltar, posar-se a la pell d'una altra persona.*

* *Encoratjar la gent gran a donar l'exemple (professorat superior, administradors i directius)*

* *Oferir formació recurrent, als alts càrrecs (inclosos personal, direcció i professors) sobre comunicació no violenta i sobre l'establiment de normes o acords de grup.*

II. *Sabem amb qui parlar, en un espai segur, quan sorgeix la necessitat de compartir quelcom vulnerable.*

Accions:

- *Proporcioneu informació clara sobre el paquet d'incorporació de l'ICTA-UAB (per exemple, Guia de benvinguda) de qui és la persona del defensor del poble, i qualsevol altre punt d'informació de l'ICTA-UAB relacionat amb la discriminació i el conflicte de gènere.*

* *Oferir formació als Supervisors (Seniors i Postdoctorats Sènior) sobre polítiques d'assetjament i discriminació i sobre pràctiques diàries per reduir el risc de microagressions i comportaments tòxics insospitats.*

- *Reconstituir la importància d'una primera reunió entre els estudiants de doctorat i el tutor durant el primer mes de la seva arribada, on s'ha d'emplenar un formulari on s'indiqui els objectius de la reunió per al trimestre, els deures i responsabilitats, la freqüència de les reunions i qualsevol altra observació rellevant, com ara estudiants, aspiracions i motivacions. Aquest s'ha de presentar al perfil de l'estudiant a l'oficina d'administració.*

- *Creeu un sistema d'amics per als nous.*
- *Crear un programa de tutoria de doctorat amb més tutors independents.*

III. *Oferim comentaris de qualitat i rebem formació en conseqüència.*

Accions:

- *Oferir un taller obligatori sobre comunicació no violenta a tots els membres de l'ICTA.*
- *Oferir una formació recurrent a aquells que ocupen càrrecs alts (inclosos personal, direcció i professors) sobre treball col·laboratiu i feedback.*
 - *"Quan doneu comentaris, penseu juntament amb les idees dels altres, més que en contra".*
 - *Capaciteu a la gent sobre com donar comentaris relacionats amb el contingut o les idees creatives, en comptes del format o només de la sortida.*

2. Ens connectem perquè tothom pugui prosperar.

IV. *Organitzem actes socials.*

Accions:

- *Establir un fons social per al grup Care, una potencial associació d'estudiants de l'ICTA-UAB o associació d'Esdeveniments Socials per desenvolupar activitats socials per estimular les connexions, el capital social i la inclusió.*
 - *Creeu rutines per compartir temps entre ells (p. ex., dinar junts, esmorzar setmanal).*
 - *Creeu esdeveniments informals per reunir tothom en un entorn divertit/relaxat (esdeveniments musicals, esports, intercanvi cultural de menjar, copes de divendres, esdeveniments de cap de setmana).*
 - *Per sol·licitar el fons, hauria d'haver disponible un formulari per descriure l'esdeveniment i el pressupost, així com per argumentar l'equitat i la inclusió de l'esdeveniment (procés, resultat, etc.).*
- *Mantingueu la pausa per al cafè del dimarts. Però canvia de lloc. És massa sorollós i càlid. Es pot fer a l'exterior, o on sovint s'organitza el càtering.*

V. *Fem check-in periòdics als nostres equips i entre investigadors.*

Accions:

- *Feu un seguiment periòdic de com estan els vostres companys a les reunions. Poseu l'horari d'oficina a disposició dels estudiants i altres companys per assegurar-vos que els vostres companys sàpiguen quan esteu disponible i preparats per centrar-vos en els assumptes dels estudiants.*

VI. *Practicem la cura en el nostre treball diari, tutoria, docència, gestió, col·laboracions i supervisió.*

Accions:

- *Incloeu una guia d'atenció al butlletí mensual, donant la benvinguda als nous membres/adéu als que marxen.*
- *Anunciar àmpliament l'existència del Grup d'Assistència per correu electrònic, cartells, etc.*

** Establiu un correu electrònic setmanal de benestar amb informació sobre esdeveniments de benestar al campus, consells de benestar, esdeveniments de creació de comunitats, activitats socials, etc.*

3. Gestionem el temps més enllà del productivisme: som conscients de les pressions temporals externes, però lluitem per la qualitat.

VII. *Donem temps per a l'empatia, la retroalimentació i la reflexió, la qualitat i la creativitat.*

Accions:

- *Simplifica les burocràcies per permetre més temps per al contingut i la passió.*
- *Desencoratjar el productivisme a costa de la qualitat i la creativitat.*
- *Preneu-vos temps a les reunions per compartir com ens sentim a la feina (en relació amb les interaccions amb els companys o sobre les pressions i expectatives).*
- *Establir un % del temps i esforç de supervisió per a la retroalimentació dels supervisors als estudiants.*

VIII. *Donem suport a la conciliació de la vida laboral i la conciliació familiar-treball.*

Accions:

- *Fomentar l'ús i la difusió dels drets de conciliació familiar-treball.*
- *Donar suport en la mesura del possible a les pràctiques de teletreball.*

IX. *No lloem ni admirem les hores extraordinàries i fomentem pràctiques laborals flexibles.*

Accions:

- *Desaconsella l'hora de treballar regularment a través de campanyes als mitjans i dóna l'exemple.*
- *Donar suport a les persones perquè tinguin una conciliació saludable entre la família i la feina a través de la informació dels seus drets i també oferint un punt d'informació sobre la conciliació de la vida familiar i laboral.*

MILLORS PRÀCTIQUES DE COL·LABORACIÓ I IMPACTE

4. Col·laborem.

X. *Facilem els intercanvis de col·laboració i sinergies mútues.*

Accions:

- *Crear incentius per a la col·laboració entre investigadors en lloc de la competència o centrar-se en projectes a gran escala.*
- *Donar suport a la col·laboració entre laboratoris/grups i interdepartamentals per desenvolupar objectius comuns i aspiracions compartides, mitjançant programes de finançament o altres incentius no monetaris.*

XI. *Establir xerrades socioacadèmiques interdepartamentals per animar els membres de l'ICTA-UAB a "Veure el panorama general que fa que les nostres tasques diàries siguin significatives".*

XII. *Promoure els intercanvis entre diferents membres del personal de l'ICTA-UAB (p. ex. mitjançant tallers, formacions) tot mantenint un espai segur per al conflicte.*

XIII. *Construïm sinergies allà on veiem el potencial.*

Accions:

- *Establir mecanismes i incentius per evitar l'antagonisme entre grups. Reforçar la cooperació intragrup i tenir cura de tot el personal de l'ICTA-UAB, inclosos els*

investigadors, l'oficina d'administració, els serveis de neteja, manteniment i seguretat, així com els tècnics de laboratori.

- *Crear un tauler de sol·licitud de serveis comunitaris on les persones o departaments puguin publicar material, informació o necessitats d'habilitats per fomentar la solidaritat i les sinergies.*
- *Promoure temps i espais on les persones puguin compartir i reconèixer els seus punts forts, febles i limitacions per treballar de manera més eficaç.*

5. Som estratègics i significatius.

XIV. *Ens esforcem per aconseguir impactes en la investigació, la política i la pràctica.*

Acció:

- *Dedicar temps a les contribucions de la societat i assignar estratègicament fons o incentius per a aquest fi.*

XV. *Ens comprometem amb la transparència i la responsabilitat.*

Accions:

- *Establir mecanismes de seguiment de decisions, polítiques i directrius per evitar canviar-les o ignorar-les sense una base sòlida o un raonament per a això.*
- *Crear consciència a l'ICTA del temps d'amortiment necessari per veure els resultats dels objectius i les polítiques i seguir-los intentant aconseguir-los sense presses.*

XVI. *Aclarim els deures i les responsabilitats i anticipem les necessitats dels altres.*

Accions:

- *Anticipar les necessitats dels altres.*
- *Indiqueu clarament les responsabilitats de cada categoria professional per gestionar les expectatives en el temps i els recursos disponibles dedicats a les tasques de gestió.*

XVII. *Fomentem les vies de desenvolupament personal i professional.*

Accions:

- *Donar suport als acadèmics més joves per al desenvolupament professional a llarg termini mitjançant programes de mentoria, formacions de desenvolupament professional, retroalimentació de qualitat de companys i professors i una avaluació de les expectatives a l'ICTA-UAB (durant les reunions inicials d'incorporació) per crear un full de ruta i mecanismes de seguiment.*
- *Formació sobre retroalimentació basada en la força per avaluar els somnis i objectius dels membres de l'ICTA-UAB i donar-los suport en el camí.*
- *Desenvolpeu un paquet de benvinguda potent amb mitjans que mostrin històries d'èxit (a nivell d'investigació, gestió, impacte social).*

XVIII. *Valorem l'enfortiment de les nostres capacitats d'intel·ligència emocional.*

Accions:

- *Elaborar una llista de formacions de Desenvolupament Professional disponibles a l'ICTA-UAB destacant els beneficis i el valor de l'enfortiment de les capacitats d'intel·ligència emocional per al desenvolupament professional d'èxit.*

MILLORS PRÀCTIQUES DE DIVERSITAT I EQUITAT

6. Nosaltres acollir persones de diferents orígens, gèneres i necessitats diverses.

XIX. Som una comunitat internacional i intercultural que s'esforça per integrar els nousvinguts.

Accions:

- *Dissenyar o revisar els protocols d'acollida de nousvinguts per contemplar/incloure els aspectes següents:*
 - i. *Punt informatiu de nousvinguts a l'ICTA-UAB.*
 - ii. *Establiu un sistema d'amics per conèixer ràpidament persones i recursos.*
 - iii. *Desenvolupar paquets d'acollida amb informació útil i pràctica per als nous estudiants.*
 - iv. *Concretament implicar estudiants de fora d'Espanya i comptar amb una persona de referència per als estudiants internacionals.*
 - v. *Creeu un grup de WhatsApp/Instagram/Facebook de nousvinguts, etc.*
 - vi. *Habiliteu un espai a l'edifici on els nousvinguts puguin socialitzar amb altres companys (p. ex., una sala o àrea social d'estudiants graduats)*
 - vii. *Realitzeu una enquesta periòdica de breixa de coneixement entre els membres de l'ICTA per entendre quina informació o coneixements falten als membres de l'ICTA sobre els deures, les responsabilitats, les polítiques, etc. L'ICTA hauria de ser millor durant les sessions de benvinguda per informar els nousvinguts sobre qualsevol informació rellevant sobre el seu benestar i navegació durant el seu temps a la institució.*

** Informar als membres de l'ICTA-UAB dels nousvinguts i fomentar la participació en esdeveniments socials perquè els nousvinguts coneguin els seus companys sèniors i comparteixin humor i rialles.*

** Campanya "Atura i saluda als mitjans" durant els períodes en què arriben els nousvinguts per animar els col·legues sèniors a estar més atents al fet que poden trobar-se al passadís amb els nousvinguts que se senten perduts o aïllats.*

- *Feu un esforç explícit als laboratoris per incloure els nousvinguts a les converses i introduir tothom al grup.*

XX. Treballem per la diversitat i l'equitat de gènere.

Accions:

- *Continuar amb la implementació del Pla d'Acció d'Equitat de Gènere 2022*

7. Practiquem la consciència i el respecte.

XXI. Respectem els límits de les persones i les necessitats de diversitat, però ens esforcem per ser dignes de la confiança dels altres.

Accions:

- *Fomentar acords comunitaris que incloguin:*
 - i. *Respectar el context personal de les persones i trobar maneres d'assolir els objectius col·lectius de recerca.*
 - ii. *Respectant els límits de la intimitat i l'espai personal.*
 - iii. *Cuidant-nos per poder estar al màxim a la feina.*

iv. Tenint en compte que no sabem el que estan passant les altres persones i procedim amb cura i respecte.

XXII. Aprenem i donem suport contínuament a la diversitat i la inclusió.

Accions:

- *Celebreu el 2 d'abril: Dia de conscienciació sobre l'autisme, juntament amb altres dies de conscienciació rellevants.*

** Oferir formació recurrent, sobre diversitat funcional (autisme, neurodiversitat, abisme), agisme, racisme, gènere, biaix interioritzat, comportament dels espectadors per adquirir habilitats al voltant de la diversitat i la inclusió i donar suport a cada membre de l'ICTA per assolir el seu potencial.*

- *Oferir de nou els cursos de Justícia Climàtica Feminista, així com el de Ciències Ambientals Decolonials i Feministes d'una manera més accessible (temporalització, llenguatge, etc.).*
- *Fomentar als laboratoris i institucionalment a visibilitzar treballs de diferents procedències, literatures i pràctiques en plans d'estudis, presentacions, etc.*
 - a. *S'inclou, durant les presentacions, imatges dels autors citats, per destacar les contribucions de les minories.*
 - b. *Visibilitzar les noves generacions d'investigadors en publicacions de l'ICTA, divulgació, xarxes socials, etc.*
 - c. *Compartir a través de plataformes en línia enfocaments feministes alternatius per citar bibliografia tenint en compte els biaixos al voltant de gènere, nord global/sud global, acadèmics/comunitats, investigadors sota investigació o comportaments d'assetjament no resolts.*
- *Escriure el nom complet a les cites per visibilitzar les contribucions de les dones.*
- *Tenir un procés de selecció cec a les presentacions de conferències per evitar biaixos.*
- *Desenvolupar protocols d'accessibilitat per a una comunitat neurodiversa.*

XXIII. Tenim especial cura per prevenir i abordar les conductes tòxiques i inadequades i no les excusem per cap motiu.

Accions:

- *Implementar els elements contra l'assetjament i la discriminació del Pla d'acció de gènere 2022.*
- *Denunciar conductes tòxiques i inadequades a l'ICTA-UAB Punt Lila i Síndic de Greuges.*
- *Denunciar comportaments tòxics i inadequats en reunions i seminaris.*

MILLORS PRÀCTIQUES D'INTEGRITAT

8. Apuntem a la qualitat en la nostra ciència.

XXIV. Avaluem el rendiment de maneres no tradicionals i més enllà dels indicadors de mèrits clàssics.

Accions:

- *Ampliar i visibilitzar els indicadors de rendiment de l'ICTA-UAB més enllà del nombre de publicacions, projectes i finançament recaptat.*

- *Incloure en l'avaluació per part del doctorat dels aspectes dels supervisors relacionats amb l'atenció a l'estudiant, la contribució del supervisor al desenvolupament de la carrera.*

XXV. Valorem la cura, l'originalitat i l'impacte en el nostre treball.

Accions:

- *Votació anual al membre de l'ICTA-UAB més solidari, a la recerca més original i al projecte més impactant (com en la divulgació comunitària, la co-investigació amb els ciutadans, etc.) a través d'una enquesta en línia o a través d'un esdeveniment social.*

9. Donem servei a la nostra comunitat ICTA-UAB.

XXVI. fem la nostra part del treball de gestió i construcció de comunitats.

Accions:

- * *Establir compromisos rotatius per a les responsabilitats de gestió.*
- * *Enumerar les tasques de gestió als laboratoris i arribar a consens sobre les accions de gestió.*
- * *Assegurar o sol·licitar fons per donar suport econòmic a l'estructura de gestió de l'ICTA-UAB.*

XXVII. activitats socials i assistencials

Accions:

- * *Animar activament els membres de l'ICTA-UAB a participar en el Care Group (tal com s'ha suggerit anteriorment, els incentius i reconeixements de finançament poden ajudar).*

Considerant les accions que no dupliquin polítiques, plans, documents existents (p. ex. Pla d'acció per a l'equitat de gènere; Guia de benvinguda) i accions i que siguin realistes i factibles dins de la competència i pressupost de l'ICTA-UAB, proposem a continuació un conjunt d' accions prioritàries pel curs 2024-2028.

TAULA 1: Accions prioritàries per a la implementació de bones pràctiques

RESPONSABILITAT	INDIVIDUAL	COL·LECTIVA	LABS/GRUPS DE RECERCA o TREBALL	EQUIP DIRECCIÓ I EQUIP MDM	COMUNICACIONS
ACCIONS PRIORITÀRIES (ANY DE COMENÇAMENT SI L'ACCIÓ ENCARA NO S'APLICA)					
MILLORS PRÀCTIQUES DE CURA					
Dissenyar i incorporar acords comunitaris sobre escolta, retroalimentació i comunicacions en espais de laboratori/recerca (2024)	X		X		
Afegir drets de conciliació al web de l'ICTA-UAB (p . ex. excedències i altres drets + teletreball) (2024)					X
Oferir i rebre formació sobre comunicació no violenta i comentaris constructius als companys (2024 i en endavant)			X	X	
Crear un sistema d'amics per als nousvinguts (estudiants de doctorat, postdoctorats i gent gran) (2024)		X	X	X	
Crear un sistema de mentoria per a nousvinguts (doctorats , postdoctorals i gent gran) (2025)		X	X	X	
COL-LABORACIÓ I IMPACTE					
Comenceu les reunions amb registres sobre com s'està fent i se sent la gent (en particular a la feina), fomenteu debats oberts sobre qüestions complexes/delicades i proporcioneu espai durant les reunions on les persones puguin compartir els punts forts/debilitats i limitacions per treballar de manera més eficaç. nivells de carrera/personal (2024 i en endavant)	X	X	X	X	
Incloueu activitats/grups d'atenció existents o nous, companys nous o companys que surten al butlletí mensual (a partir del 2024)					X
Anunciar regularment el "Grup d'atenció" als taulers, pantalles i lloc web de l'ICTA-UAB (a partir del 2024)					X
Crear un tauler de sol·licitud de serveis comunitaris on les persones o departaments puguin publicar material, informació o habilitats necessàries per fomentar la solidaritat i les sinèrgies (2024)	X	X			X
Fomentar la creativitat durant les reunions de recerca i permetre el pensament creatiu sobre la productivitat i els problemes tècnics (a partir del 2024)	X	X	X		
Organitzar xerrades convidant Profs. dels departaments UAB (a partir del 2025)	X	X	X		
Orientar els fons de la Unitat d'Excel·lència de Maria de Maeztu cap a la col·laboració entre grups (p. ex., subvencions inicials) (depèn de la renovació de la subvenció)				X	
DIVERSITAT I EQUITAT					
Revisar la Guia de benvinguda per incloure aspectes nous relacionats amb el sistema d'amics (2024 i en endavant)				X	X
Informar als membres de l'ICTA-UAB dels nousvinguts i fomentar la seva presentació i participació en esdeveniments socials (2024 i en endavant)			X	X	X
Feu una menció especial al Dia de conscienciació sobre l'autisme del 2 d'abril, juntament amb altres dies de conscienciació rellevants (a partir del 2024)					X
Continuar i reforçar la implementació de la Política d'Equitat de Gènere de l'ICTA-UAB (2024 i en endavant)	X	X	X	X	X
Visibilitzar obres i autors de diferents orígens, literatures o pràctiques en plans d'estudis, PPT, reunions de laboratori i institucionalment (a partir del 2024)	X	X	X		
Denunciar comportaments tòxics i inadequats a l'ICTA-UAB Punt Lila i Síndic de Greuges i cridar-los a mesura que es produeixen (2024 + en endavant)	X	X	X	X	
INTEGRITAT					
Enumerar les tasques de gestió als laboratoris i arribar a un consens sobre les accions de gestió (a partir del 2024)	X	X	X		
Ampliar i visibilitzar indicadors de rendiment al Memoir i a la web més enllà del # de publicacions, projectes i finançament recaptats (a partir del 2024)			X		X
Votació anual pel membre de l'ICTA més solidari, per a la recerca més original i pel projecte més impactant (com en la divulgació comunitària, la co-investigació amb els ciutadans, etc.) mitjançant una enquesta en línia o mitjançant un esdeveniment social (a partir del 2025)	X	X		X	
Establir i acordar compromisos rotatius per a les responsabilitats de gestió a l'ICTA-UAB (a partir del 2025)	X	X		X	

Implementant el Manifesto

La incorporació d'un Culture Manifesto a l'ICTA-UAB, juntament amb l'aplicació concurrent de pràctiques assistencials preestablertes (com ara tallers anuals i formacions sobre ètica de la cura i equitat de gènere) augmenta les possibilitats de permetre que el nostre institut esdevingui un institut transformador, sostenible i un espai de cura per a tothom.

No obstant això, atès que aquest document no és legalment vinculant encara que va ser aprovat col·lectivament en el JP del 5.03.2024, serà important que tothom sigui responsable i desenvolupar una sèrie d'estratègies per destacar els seus impactes positius, així com per recompensar els qui participen en la seva millora i actuació. Amb aquesta finalitat, cada membre del personal hauria d'adoptar aquells comportaments i accions que impliquen una responsabilitat individual i fer que el seu propi grup de recerca i l'equip directiu o l'oficina de comunicació de l'institut siguin responsables de la resta d'accions (taula 1).

Per augmentar encara més la responsabilitat individual i col·lectiva, un membre de l'Equip Directiu també es reunirà dues vegades l'any amb un representant de cada grup de recerca per discutir el progrés, compartir bones pràctiques i revisar els reptes de la implementació d'aquestes accions. Els grups de recerca també tindran l'oportunitat de presentar els seus treballs sobre aquestes pràctiques durant els actes socials de l'ICTA-UAB, com la Jornada d'Estiu o el Simposi d'Hivern.

Referències

Bibliografia consultada

- Beth Greenhough, Gail Davies i Sophie Bowlby ([2023](#)) Per què "cultures de cura"? , Geografia social i cultural, 24:1, 1-10, DOI: [10.1080/14649365.2022.2105938](#)
- Gabrielle rei ([2023](#)) Cap a una cultura de cura per a la revisió ètica: connexions i friccions en pràctiques institucionals i individuals de l'ètica de la investigació social, Geografia social i cultural, 24:1, 104-120, DOI: [10.1080/14649365.2021.1939122](#)
- Max Liboiron ([2023](#)) Què significa practicar la investigació basada en valors. Naturalesa
- Bevis ([2019](#)) 5 maneres de crear una cultura de cura al vostre negoci. Forbes
- Vagg, J., Harris, DX, Hunkin, E. ([2022](#)). Una cultura de l'atenció a l'educació superior: empatia, afecte i COVID-19. A: Harris, DX, Luka, ME, Markham, AN (eds) Autoetnografia massiva/micro. Studies in Arts-Based Educational Research, vol 4. Springer, Singapur. https://doi.org/10.1007/978-981-16-8305-3_12
- Mowreader ([2023](#)) A College at Emory U adopta 6 principis per inspirar l'atmosfera del campus i la implicació
- Cavanagh ([2009](#)) Com cultivar una cultura de cura
- Mendoza Jesmen ([2021](#)) Crear una cultura de cura: abordar els sentiments d'aïllament, estrès i desesperança dels estudiants
- Sean Slade i Alyssa Gallagher ([2021](#)) "A Culture of Care": com les escoles poden alleujar l'estrès dels educadors aquest any

Exemples de bones pràctiques i guies

- Duran i Zamora (). Com incorporar l'ètica de la cura i la perspectiva feminista a la nostra entitat . Publicat a la revista Critic (CRÍTIC és un mitjà de comunicació especialitzat en periodisme d'investigació , impulsat per la cooperativa de periodistes Crític , SCCL) ().
- Fil a l'Agulla ([2021](#)) Manual de Cures al Mon Educatiu 2021
- Hastings, DE, et al. ([2022](#)) Informe final del Comitè de declaració de valors del MIT.
- Lencioni, P., ([2002](#)). Fes que els teus valors signifiquin alguna cosa. "Harvard Business Review Magazine"
- UBC ([2014](#)) Declaració sobre l'entorn respectuós per als estudiants, el professorat i el personal
- UBC ([2019](#)) Pla Estratègic

Referències legals

- [I CTA -U AB Política d'Equitat de Gènere](#)
- [Protocol UAB contra l'assetjament sexual](#)
- [Política de la UAB per a la dignitat humana](#)

- [Codi Ètic de la UAC \(etapa d'esborrany\)](#)

Agraïments

Elaborat per Ana Elia Ramón Hidalgo amb i les aportacions i el suport de la Cap de la Comissió d'Equitat de Gènere i de la Subdirectora de l'ICTA-UAB a l'ICTA-UAB: Isabelle Anguelovski i Esteve Corbera, en representació de l'Equip Directiu.

Agraïm a tots els participants de l'ICTA durant les formacions de 2023 sobre equitat de gènere i ètica de la cura que van contribuir amb el seu temps, cura i aportacions a l'elaboració d'aquest document.

Agraïm també als Sèniors i membres de l'equip directiu de l'ICTA-UAB que van participar en la revisió i revisar l'esborrany original.

Gràcies al grup ICTA-UAB CARES per la seva aportació i suport constant

Apèndix

Annex A: Comissió encarregada i procés

Equip Directiu de l'ICTA

Isabel Pont

Esteve Corbera

Isabelle Anguelovski

Laura Talens

Andre Colonès

Adriana Artola

Maica Nogales

Fases

- Fase 1: Sessió de formació de l'equip directiu superior de tardor de 2023 el 28 de setembre. Revisió inicial de la declaració i valors de la missió i la visió.
- Fase 2 Tardor de 2023 Formacions sobre equitat de gènere i ètica de la cura on es van recollir propostes de bones pràctiques i valors.
- Fase 3 gener 2024 Anàlisi de dades i esborrany del Culture Manifesto
- Fase 4 de gener de 2024 Revisió i revisió del Culture Manifesto per part de l'equip directiu de l'ICTA-UAB i per la gent gran de l'ICTA-UAB
- Fase 5 de març de 2024 Votació i Aprovació per Junta Permanent de l'ICTA-UAB
- Fase 6 2024-2027 Implementació i seguiment del Manifesto de Cultura
- Fase 7 Revisió del Culture Manifesto 2027

Annex B: Resums d'entrades

Les aportacions es van extreure dels informes següents:

- Informe resum de la reunió del professorat sènior de l'ICTA 09.2023.pdf
- Avaluació de la reunió de professorat sènior de l'ICTA 09.2023.pdf
- Informe resum ICTA Formacions sobre equitat de gènere 10.2023.pdf
- Avaluacions de les formacions de l'ICTA en equitat de gènere 10.2023.pdf
- Informe resum ICTA Formacions sobre ètica de la cura 10-11.2023.pdf
- Avaluacions de les formacions ICTA Ètica de la cura 10-11.2023.pdf

Valors recollits a través de les sessions formatives d'Ètica de la cura i de les sessions de formació d'equips de direcció 2023

Etiquetes de fila	Recompte de valors informats
Cura	43
Diversitat i equitat	30
Col·laboració i impacte	28
Integritat	26
(en blanc)	8
Gran Total	135

Etiquetes de fila	Recompte de valors informats
Cura	43
Empatia	14
Cura	11
Suport	6
Respecte	5
Apreciar	3
Pertinença	3
- Productivitat	1
Diversitat i equitat	30
Diversitat	7
Inclusiu	7
Equitat	6
Obert de ment	5
Solidaritat	4
Llibertat	1

Col·laboració i impacte	28
Cooperació	4
Co-creació	4
Crític	4
Compromesos	
socialment	4
Connectivitat	3
Creativitat	3
Impacte	2
Col·laborativa	2
- Competició	1
Divulgació	1
Integritat	26
Honestedat	8
Responsabilitat	6
La humilitat	4
Integritat	3
Compromís	2
Exemplar	1
Justícia	1
Confia	1
(en blanc)	8
- Excel·lència	2
Excel·lència	2
Diversió	1
Alegria	1
Estratègic	1
Inspirant	1
Gran Total	135

Propostes de bones pràctiques recollides a través de les sessions formatives d'Ètica de la Cura el 2023.

Etiquetes de fila	Recompte de VALUES
Cura	34
Col·laboració i impacte	19
Diversitat i equitat	15
Integritat	12
Gran Total	80

Etiquetes de fila	Recompte de bones pràctiques
Cura	34
Ens esforcem per una comunicació clara i empàtica	14
Ens connectem perquè tothom pugui prosperar	13
Gestió del temps més enllà del productivisme	8
Col·laboració i impacte	19
Col·laborem	10
Som estratègics i plens de sentit	11
Diversitat i equitat	15
Practiquem la consciència	6
Donem la benvinguda a la gent	9
Integritat	12
Realitzem més enllà dels números	3
Fem servei a la comunitat	6
Gran Total	80

Etiquetes de fila	Recompte de bones pràctiques específiques
Cura	35
Treballem per aconseguir un lloc segur per a tothom, on ens comuniquem de manera clara i empàtica	14
Oferim comentaris de qualitat i rebem formació en conseqüència	3

Sabem amb qui parlar, en un espai segur, quan sorgeix la necessitat de compartir quelcom vulnerable	4
Ens importa el que la gent ha de dir, som empàtics i escoltem bé	7
Ens connectem perquè tothom pugui prosperar	13
Esdeveniments socials	9
Check-in periòdics	2
Pràctiques de cura	2
Gestió del temps més enllà del productivisme	8
Temps per descansar	2
Temps de qualitat	1
Temps de retroalimentació	1
Temps d'empatia	1
Temps per a la creativitat i la reflexió	3
Col·laboració i impacte	21
Col·laborem	10
Facilitar els intercanvis de col·laboració i sinergies mútues	7
Construir sinergies	3
Som estratègics i plens de sentit	11
Aclarim els deures i les responsabilitats i anticipem les necessitats dels altres	2
Seguir les decisions i controlar	2
Fomentar el significat i el potencial	5
Fomentar els impactes socials de la recerca i la pràctica	1
Creació de capacitat	1
Diversitat i equitat	15
Practiquem la consciència	6
Respectem els límits de les persones i les necessitats de diversitat	4
Aprenem i donem suport contínuament a la diversitat i la inclusió	2
Donem la benvinguda a la gent	9
Ambient acollidor	9
Integritat	9
Realitzem més enllà dels números	3
Apliquem indicadors de rendiment més enllà dels números	2
Crear consciència del valor del rendiment més enllà dels números	1
Fem servei a la comunitat	6
Participació en activitats assistencials	3
Cadascú fa la seva part del treball de gestió	3

Gran Total

80

Etiquetes de fila	Recompte d'accions suggerides dins de cada secció de bones pràctiques
Cura	35
Treballem per aconseguir un lloc segur per a tothom, on ens comuniquem de manera clara i empàtica	14
Oferim comentaris de qualitat i rebem formació en conseqüència	3
Feedback relacionat amb el contingut, no amb la sortida.	1
Taller obligatori de comunicació no violenta.	1
Quan doneu comentaris, penseu juntament amb les idees dels altres, més que en contra. Per exemple, organitzar un taller sobre treball col·laboratiu/feedback.	1
Sabem amb qui parlar, en un espai segur, quan sorgeix la necessitat de compartir quelcom vulnerable	4
Trobades de doctorat: programa de tutoria, més tutors independents.	1
Espais segurs per compartir (directors de doctorat).	1
Compartir vulnerabilitats/necessitats (espais segurs). Saber qui pot ajudar.	1
Entendre, desbloquejar el potencial i reconèixer-se i veure's mitjançant la creació d'un espai segur per compartir i una comunicació clara.	1
Ens importa el que la gent ha de dir, som empàtics i escoltem bé	7
Escolta activa (establir acords en laboratoris individuals i reunions de grup).	1
Demaneu a la gent que comparteixi i escolti activament.	1
Preguntar com se senten els uns als altres.	1
Comunicar-se de manera directa i no violenta.	1
Escolta.	1
Escoltar, posar-se a la pell d'una altra persona.	1
Preparat per escoltar els altres.	1
Ens connectem perquè tothom pugui prosperar	13
Esdeveniments socials	9
Creeu esdeveniments informals per reunir tothom en un entorn divertit/relaxat (esdeveniments musicals, esports, intercanvi cultural de menjar).	1
Creeu rutines per compartir temps entre ells (p. ex., dinar junts, esmorzar setmanal).	1
cerveses de divendres.	1
Diversió.	1

Oportunitats d'activitats en grup.	1
Mantingueu la pausa per al cafè del dimarts. Però canvia de lloc. És massa sorollós i càlid. Es podria fer fora, o on el càtering.	1
Més festes i activitats externes.	1
Socialitzar amb persones amb discapacitat social mentre s'estan socialitzant.	1
Passar temps a/per a diferents activitats (canviar l'entorn), per exemple, muntanya, oceans, cuina, esmorzar.	1
Check-in periòdics	2
Estar present/disponible, obert.	1
Feu controls periòdics de com estan els vostres companys.	1
Pràctiques de cura	2
Incloeu una guia d'atenció al butlletí mensual, donant la benvinguda als nous membres/adéu als que marxen.	1
Promoure el grup d'atenció de suport.	1
Gestió del temps més enllà del productivisme	8
Temps per descansar	2
Normalitzar l'horari normal de treball.	1
Donar suport a les persones perquè tinguin un equilibri familiar-treball saludable.	1
Temps de qualitat	1
Ser conscient de quant de temps triga una reunió/tasca (no pressa).	1
Temps de retroalimentació	1
Dedica un % del temps/esforç de supervisió a la retroalimentació.	1
Temps d'empatia	1
Dedicar temps a les reunions per compartir sentiments personals i relacions interpersonals (sentiments emocionals).	1
Temps per a la creativitat i la reflexió	3
Feu temps per a la reflexió amb el vostre equip, així com entre individus.	1
Més temps per contingut i passió i menys burocràcies.	1
Preneu-vos el temps, eviteu el productivisme.	1
Col·laboració i impacte	21
Col·laborem	10
Facilitar els intercanvis de col·laboració i sinergies mútues	7
Reconeixement de jerarquies joves estudiosos/tothom.	1
Demaneu comentaris o col·laboració amb altres investigadors de l'ICTA que estudiïn sobre el mateix tema. Utilitzeu els reptes MdM per activar-ho.	1
Crear espais per facilitar l'intercanvi i la col·laboració mútua.	1
Seminaris inspiradors per a/d'altres grups.	1
Promoure l'intercanvi entre les jerarquies dins de l'ICTA (és a dir, tallers) tot mantenint un espai segur per al conflicte.	1
Impulsar la col·laboració entre investigadors per donar suport a la pressió sobre els resultats en lloc de facilitar la competència.	1

Compartint experiències de vida: gent gran i nouvinguts, així com tot l'espectre .	1
Construir sinergies	3
Reconeixement dels límits i dels punts forts dels altres.	1
Evitar l'antagonisme entre grups. Reforçar la cooperació intragrupal i tenir cura dels treballadors de l'ICTA.	1
Creeu un tauler de sol·licitud de servei comunitari + esforç d'informació prèvia (p. ex., un vídeo).	1
Som estratègics i plens de sentit	11
Aclarim els deures i les responsabilitats i anticipem les necessitats dels altres	2
Anticipar les necessitats dels altres.	1
Gestió d'expectatives: estableixi clarament les responsabilitats per a cada categoria professional .	1
Seguir les decisions i controlar	2
Respecteu les decisions i no canvieu les polítiques i les directrius tot el temps.	1
Aneu amb els objectius i intenteu assolir-los sense presses.	1
Fomentar el significat i el potencial	5
Fer bé el que hem somiat.	1
Veure el panorama general que fa que les nostres tasques diàries siguin significatives.	1
Mostrant quina meravella és possible. Encoratjant les persones on es troben en el seu viatge.	1
Donar suport als estudiants més joves per al desenvolupament professional a llarg termini.	1
Treballant junts creem i compartim emocions.	1
Fomentar els impactes socials de la recerca i la pràctica	1
Dedicar temps a les contribucions de la societat.	1
Creació de capacitat	1
Més sessions de formació que es basen en aquestes formacions.	1
Diversitat i equitat	15
Practiquem la consciència	6
Respectem els límits dels pobles i les necessitats de diversitat	4
Mindfulness.	1
Respectar els límits de la intimitat i l'espai personal.	1
Respectar el context personal de les persones.	1
Autocura, autoconsciència i comunicació.	1
Aprenem i donem suport contínuament a la diversitat i la inclusió	2
Celebrem el 2 d'abril: Dia de conscienciació sobre l'autisme.	1
Animar les persones amb discapacitat a fer el seu "coming out".	1
Donem la benvinguda a la gent	9
Ambient acollidor	9

Acollida activa als nous: Ús i consciència de les xarxes socials (grup WhatsApp).	1
Treca clics. Organitza un sistema d'amics per conèixer gent de diferents grups.	1
Desenvolupament i millora de l'acollida dels nous - punt d'informació.	1
Fes que la gent se senti benvinguda sent un bon amfitrió: saludant-te, presentant-te, mantenint converses.	1
Salutant i somrient.	1
Compartint humor/riures.	1
Implicar específicament els estudiants vinguts de fora d'Espanya.	1
Atureu-vos a saludar-vos i registreu-vos.	1
Donar la benvinguda a converses inclusives, presentar-se.	1
Integritat	9
Realitzem més enllà dels números	3
Apliquem indicadors de rendiment més enllà dels números	2
Amplieu els indicadors de rendiment de l'ICTA més enllà del nombre de publicacions, projectes i diners.	1
Implementació de l'avaluació dels estudiants dels directors de doctorat en elements de cura personal, desenvolupament científic.	1
Crear consciència del valor del rendiment més enllà dels números	1
Vota anual per al membre de l'ICTA més solidari o empàtic.	1
Fem servei a la comunitat	6
Participació en activitats assistencials	3
Tothom a l'ICTA contribueix amb alguna cosa a les activitats de cura.	1
Participació en el grup de la comissió d'atenció.	1
Compartint millor la feina de cura.	1
Cadascú fa la seva part del treball de gestió	3
Gestió compartida.	1
Participació en la presa de decisions i compromís.	1
Compartir responsabilitats en la gestió de l'ICTA.	1
Gran Total	80