

PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIO CLINIC I L'IDIBAPS 2022 – 2025



Índex:

• Compromís de la Direcció	3
• Àmbit d'aplicació i vigència del pla	4
• Comissió d'igualtat i comissió negociadora	5
• Marc normatiu	7
• Glossari de termes	10
• Metodologia	15
• Dades de la diagnosi	17
○ 1. Cultura i gestió organitzativa	17
○ 2. Representativitat de gènere	23
○ 3. Condicions laborals i auditoria retributiva	25
○ 4. Accés a l'organització	43
○ 5. Formació interna o contínua	45
○ 6. Promoció i desenvolupament	49
○ 7. Temps de treball i corresponsabilitat	52
○ 8. Salut laboral	54
○ 9. Llenguatge/imatge i comunicació corporativa	57
○ 10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe	58
○ 11. Activitats per sensibilitzar i promoure el talent femení	59
• Pla d'acció i mesures	61
• Cronograma accions i mesures	66
• Seguiment i avaluació del pla	66
• Procediment per modificar i revisar el pla	69
• Signatura del pla	70

Compromís de la Direcció:

L'Institut d'Investigacions Biomèdiques August Pi i Sunyer (IDIBAPS) entitat fundada l'any 1996, és un centre de recerca biomèdica d'excel·lència que aborda les malalties més comunes de la nostra societat, en associació amb l'Hospital Clínic de Barcelona, ubicat al mateix campus.

L'IDIBAPS com a institució de recerca compta amb el suport de la Fundació Clínic per a la Recerca Biomèdica (FCRB), institució creada l'any 1989, que dona suport a la gestió de la recerca a l'IDIBAPS i a l'Hospital Clínic de Barcelona.

L'IDIBAPS i la FCRB desenvolupen la seva activitat funcionalment com una sola institució i es fusionaran oficialment en una fundació única, a partir del gener del 2023.

L'atenció, la integritat i la rendició de comptes són valors fonamentals de l'IDIBAPS i la FCRB, sense tolerància a la discriminació i a cap tipus de desigualtat. La salut i el benestar dels pacients i de la comunitat són la màxima importància per a les nostres institucions amb un fort enfocament en la recerca translacional orientada a les necessitats socials.

D'acord amb la nostra missió i valors, apostem per millorar la igualtat de gènere a tots els nivells professionals, així com per promocionar la dimensió de gènere en els nostres projectes de recerca biomèdica, com ho demostra el nou Pla institucional d'Igualtat de Gènere (2022 – 2025).

El Pla d'Igualtat és el resultat d'un extens diagnòstic respecte els aspectes de gènere a les nostres institucions que va desencadenar importants reflexions cap a accions concretes per avançar i promoure una comunitat genuïna i veritablement igualitària i diversa.

El Pla d'Igualtat està totalment alineat amb les polítiques de la Comissió Europea, així com amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible amb recursos dedicats i vetllats per un comitè dedicat a l'equilibri de gènere.

El progrés cap a la igualtat de gènere és un compromís del personal directiu de l'IDIBAPS i de la FCRB, així com de tota la comunitat a través d'un enfocament col·laboratiu integral per assolir aquest ambiciós objectiu per a l'avanç a una ciència excel·lent.

Àmbit d'aplicació i vigència del pla:

Aquest Pla d'IGUALTAT s'ha treballat conjuntament en totes les seves dimensions i és per tant aplicable: a la **FUNDACIO CLINIC PER A LA RECERCA BIOMÈDICA (FCRB)** amb CIF N° G-59319681 i CCC N° 08/18424968 i el **CONSORCI INSTITUT D'INVESTIGACIONS BIOMÈDIQUES AUGUST PI I SUNYER (IDIBAPS)** amb CIF N° Q-5856414-G i CCC N°08/131215057.

Actualment ambdues entitats estan en un procés d'integració impulsat per la Generalitat de Catalunya (SUMA), amb la finalitat que les dues entitats formin una de sola, i amb aquest objectiu tot el pla s'ha treballat de forma unificada, tant les dades de la Diagnosi, com les mesures a realitzar en el Pla d'Acció.

En aquest mateix sentit s'ha constituït la comissió d'Igualtat, els membres que han participat en el procés de negociació i elaboració del pla que han format la Comissió Negociadora, ha estat amb representació conjunta de les dues entitats, tant per la part de les entitats jurídiques, com per la representació de les persones treballadores.

El present Pla té una vigència de quatre anys (2022-2025) i el seu inici es produirà en el moment en què sigui aprovat per la Comissió d'Igualtat i per l'entitat.

Quan venci aquest Pla s'avaluarà l'assoliment dels objectius previstos i l'efectivitat de les diferents mesures engegades.

Aquesta avaluació establirà les bases per a la definició d'objectius i mesures del tercer Pla d'igualtat.



Cal mencionar que l'IDIBAPS és un centre CERCA i que la fundació resultant de la integració esmentada també tindrà el reconeixement CERCA, que comporta una manera de fer i de treballar sota els principis de qualitat, transparència i objectivitat. Es fan avaluacions periòdiques dels centres CERCA, de les seves polítiques i forma d'actuar, aquestes revisions i acreditacions contribueixen a millorar les institucions que en formen part.



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Des de l'any 2015 tenim el segell de la Comissió Europea "HR Excellence in Research Award" que només el tenen les institucions i organitzacions que fan progressos rellevants en les seves polítiques de RRHH alineats a uns principis comuns. Recentment s'ha passat una avaluació que ho avala en aquest sentit.

Finalment dir que l'IDIBAPS es va adherir a la carta de compromís per a la igualtat de gènere en els centres de recerca i que té per objectiu contribuir activament a la millora del lideratge femení en aquest àmbit.

Comissió d'igualtat i comissió negociadora:

La Comissió d'Igualtat es va constituir el 15/3/2021 per comú acord entre la Direcció de la FUNDACIÓ CLÍNIC PER A LA RECERCA BIOMÈDICA (Fundació Clínic) i l'INSTITUT D'INVESTIGACIONS BIOMÈDIQUES AUGUST PI I SUNYER (l'IDIBAPS), i els representants legals dels treballadors (RLT) d'ambdues institucions per iniciar el 2on Pla d'Igualtat (2021-2024) d'ambdues entitats conjuntament.

Aquesta comissió engloba a ambdues entitats com a conseqüència de l'Acord de Govern de la Generalitat de Catalunya, que en el seu Consell Executiu celebrat el passat 15 de desembre de 2020, va aprovar impulsar la integració de l'activitat científica i de gestió de l'Institut d'Investigació Biomèdica August Pi i Sunyer i la Fundació Clínic per a la Recerca Biomèdica.

Ambdues parts tenen intenció i voluntat de promoure d'una forma efectiva la igualtat d'oportunitats de les dones i els homes al CAMPUS CLÍNIC, i és per aquest motiu que es va promoure la Constitució d'aquesta Comissió d'Igualtat, per elaborar i consensuar el Segon Pla d'Igualtat de la Recerca que degut a les dates serà d'aplicació pels exercicis 2022-2025.

Per aconseguir aquesta finalitat es tindrà sempre en compte la legalitat vigent en aquesta matèria i s'adoptaran les mesures necessàries per aconseguir la igualtat efectiva de dones i homes, respectant la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquest fi s'adoptaran les mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes, mesures consensuades amb els representants legals dels treballadors que formen part d'aquesta Comissió.

Durant la vigència del pla la comissió d'igualtat recollirà les dades del nostre equip humà tant de suport a la recerca, investigador o de gestió, i s'analitzaran les diferents casuístiques que pugui haver i es plantejaran mesures per poder trencar si és el cas, els possibles biaixos de gènere que pugui haver.

Aquesta comissió està representada de forma paritària entre representants de l'empresa (3) i representants dels CE (3), i la seva composició entre dones i homes és la següent:

Composició CI- CN	
Gènere v	Membres
Femení	4
Masculí	2
Total general	6

Comissió d'Igualtat	Dones	Homes	% Femení
Representants de l'entitat	2	1	66,67%
Representants dels Treballadors/es	2	1	66,67%
Total			66,67%

Composició:

a) En representació de l'Entitat:

- Marta Fernández Cufí (directora de RRHH i agent d'igualtat d'oportunitats)
- Gemma Llaverias Pijoan (directora oficina coordinació científica)
- Guillem Masdeu Sarret (director jurídic)

b) En representació de la Part social (RLT):

- Macarena Pozo Ariza (investigadora), substituïda per Cristina Canaleta (suport recerca)-UGT
- Alba Fajardo Gonzalez (suport recerca)-UGT
- Eugeni Oltra Casañas (gestió)-CCOO

Aquesta Comissió està composta per sis membres que pertanyen a les dues institucions, és una comissió paritària des d'una perspectiva de gènere, i inclou representació del Comitè d'Empresa (3) així com persones que ocupen diferents posicions de relleu dins de l'organització de l'entitat (3).

Dins dels membres de la Comissió hi ha una persona que és Agent d'Igualtat d'Oportunitats (AIO).

La Comissió d'Igualtat i en aquest moment la Comissió Negociadora és la responsable de liderar la consecució del present pla, assumint les funcions que els correspon en totes les fases del mateix.

Es tracta de l'òrgan impulsor del procés, que garanteix la seva consecució fins al final, sempre amb el suport i compromís de la direcció de l'organització.

Marc normatiu:

Al llarg dels últims anys el principi d'igualtat entre dones i homes ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'erradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe. En aquest sentit destaquem les principals referències legals que s'han promulgat al respecte i que són la base del present pla.

Normativa internacional:

La inclusió del principi d'igualtat de dones i homes en l'ordenament jurídic internacional està marcada per la Carta de les Nacions Unides de l'any 1945 en la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967, l'Assemblea General de les Nacions Unides va proclamar la Declaració sobre l'eliminació de la discriminació contra la dona, precursora de la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW) de l'any 1979 i que entra en vigor en forma de tractat internacional l'any 1981.

Destacar de l'Organització Internacional de Treball (OIT), la Declaració sobre la igualtat d'oportunitats i tracte per a totes les dones treballadores (1975), que en l'art. 1 exclou totes les formes de discriminació per raó de sexe que no reconguin o redueixin la igualtat. També es preveu que el tracte positiu, quan es dirigeixi a l'objectiu d'aconseguir la igualtat i s'estableixi transitòriament, no serà considerat discriminatori.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant va ser la IV Conferència Mundial sobre la Dona, celebrada a Beijing l'any 1995, en què es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, que reconeixien la necessitat d'incorporar polítiques que integressin la perspectiva de gènere i que analitzessin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

Normativa a la Unió Europea:

Pel que fa a l'àmbit comunitari, el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes està present en els diferents tractats de la UE.

L'any 1961, el Consell d'Europa va adoptar la Carta Social Europea, la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret al treball. Reconeix els drets de les persones treballadores d'ambdós sexes a una igual remuneració i fa referència als treballadors i les treballadores amb responsabilitats familiars. La Carta Social Europea de l'any 1996, en substitució de la de 1961, prohibeix la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe i ofereix una protecció especial en cas d'embaràs i maternitat.

La Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en diferents tractats, d'entre els quals destaquen el Tractat d'Amsterdam de l'any 1999, que avança en aquest principi sobretot pel que fa a la igualtat de tracte entre treballadors i treballadores, i, l'any 2001, el Tractat de Niça, que reconeix la necessitat d'emprendre accions positives per fomentar la participació de les dones en el mercat laboral.

Finalment, la versió consolidada del Tractat de la Unió Europea, de l'any 2012, converteix el principi d'igualtat de homes i dones en un valor comú de la UE que els Estats membres han de respectar i garantir. En l'article 3, estableix que la UE ha de fomentar la igualtat de homes i dones.

La Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea recull en un únic text el conjunt de drets civils, polítics, econòmics i socials de la ciutadania de la Unió Europea i de les persones que hi viuen, conté un capítol titulat "Igualtat" que inclou els principis de no discriminació, igualtat de dones i homes i diversitat cultural, religiosa i lingüística.

Especialment rellevant és la Directiva 2006/54, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat de dones i homes en matèria de treball i ocupació. Aquesta directiva prohibeix les discriminacions, directes i indirectes, entre homes i dones pel que fa a les condicions de contractació, acomiadament, formació i promoció professional, així com afiliació a les organitzacions de persones treballadores o empresàries.

Normativa a l'Estat Espanyol:

La Constitució Espanyola, a l'article 1.1, estableix la igualtat com a valor superior de l'ordenament jurídic espanyol. A l'article 14 proclama el dret a la igualtat i fa una prohibició expressa de la discriminació per raó de sexe.

El Reial decret legislatiu 1/1995, de 24 de març, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors. Dins de l'Estatut dels treballadors hi ha un gran nombre d'articles que fan referència a la igualtat de tracte entre sexes.

L'any 2007 es va aprovar la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes (LOIEDH). L'article 5 d'aquesta llei estableix la igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés a l'ocupació, la formació i la promoció professionals, així com les condicions de treball, tot plegat aplicable tant en l'àmbit de l'ocupació privada com en el de l'ocupació pública.

Decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.

La disposició addicional setena del Decret legislatiu 5/2015 (EBEP) obliga les administracions públiques a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes.

Posteriorment s'aprova el Reial Decret-Llei 6/2019, d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Les empreses estan obligades a respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, hauran d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol tipus de discriminació laboral entre dones i homes.

Els plans d'igualtat són un conjunt de mesures, adoptades després de realitzar una diagnosi de situació, amb la finalitat d'aconseguir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe.

Els plans d'igualtat fixaran els objectius concrets d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

Es crea un Registre de plans d'igualtat de les empreses, com a part dels registres de convenis i acords col·lectius de treball dependents de la Direcció General de Treball del Ministeri de Treball, Migracions i Seguretat Social i de les autoritats laborals de les comunitats autònomes.

Les empreses estan obligades a inscriure els seus plans d'igualtat en aquest registre.

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Reial Decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes

Normativa autonòmica:

A l'Estatut d'Autonomia de Catalunya es promouen els drets de les dones en el capítol I. S'estableix que: totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i tota mena de discriminació. I que les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

També es preveu que la perspectiva de gènere estigui present en totes les polítiques públiques dels poders públics catalans.

A la Llei 5/2008, del 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista, aquesta llei té com finalitat establir els mecanismes per contribuir a l'erradicació de la violència masclista que pateixen les dones i reconèixer i avançar en garanties respecte al dret bàsic de les dones a viure sense cap manifestació d'aquesta violència.

I La Llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes, estableix i regula mecanismes i recursos per fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida.

Glossari de termes:

Agent per a la igualtat en l'àmbit laboral.

Especialista que dissenya, avalua i implementa polítiques d'igualtat d'oportunitats de les dones en l'àmbit laboral.

Assetjament sexual.

Consisteix en qualsevol comportament verbal, no verbal o físic no desitjat d'índole sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat i la llibertat d'una persona o de crear-li un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest, sens perjudici del que estableix el Codi penal i segons el que disposa l'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Assetjament per raó de sexe.

Consisteix en qualsevol comportament no desitjat, verbal o físic, relacionat amb el sexe o gènere de la dona, realitzat amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat, la indemnitat o les condicions de treball de les dones pel fet de ser-ho, creant un entorn intimidatori, hostil, degradant, humiliant, ofensiu o molest que dificulti llur promoció, ocupació de funcions, accés a càrrecs directius, remuneració i reconeixement professional, en equitat amb els homes. Segons el que disposa l'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Bretxa salarial.

Diferència del salari mitjà de les dones respecte del salari mitjà dels homes expressat en forma de percentatge. És un indicador de discriminació retributiva atès que indica en quina mesura el salari dels homes és superior al salari de les dones.

Conciliació de la vida personal i laboral.

Possibilitat d'una persona de fer compatibles l'espai personal amb el familiar, el laboral i el social, i de poder desenvolupar-se en els diferents àmbits.

Corresponsabilitat en el treball reproductiu.

Participació equilibrada de dones i homes en cadascuna de les tasques i responsabilitats de la vida familiar, tant del treball domèstic com de la cura de persones dependents.

Cultura presencialista. Sistema d'organització que prioritza la presència dels treballadors i treballadores al lloc de treball per sobre de l'acompliment d'objectius.

Dades segregades per sexe.

Conjunt de dades i informacions estadístiques desglossades per sexe, la qual cosa permet fer una anàlisi comparativa entre dones i homes per tal de detectar les diferències de gènere i les possibles discriminacions.

Discriminació directa.

La situació en què es troba una persona que és, ha estat o pot ser tractada, per raó de sexe o de circumstàncies directament relacionades amb la seva condició biològica, d'una manera menys favorable que una altra en una situació anàloga. No són mesures discriminatòries per raó de sexe les que, encara que plantegin un tractament diferent per a homes i dones, tenen una justificació objectiva i raonable, com ara les que es fonamenten en l'acció positiva per a les dones, en la

necessitat d'una protecció especial per motius biològics o en la promoció de la corresponsabilitat de dones i homes en el treball domèstic o en el de cura de persones.

Discriminació indirecta.

La situació discriminatòria creada per una disposició, un criteri, una interpretació o una pràctica pretesament neutres que poden causar un perjudici més gran a les persones d'un dels sexes, excepte si resulten adequats i necessaris i es poden justificar amb criteris objectius que no tinguin cap relació amb qüestions de gènere.

Discriminació per embaràs o maternitat.

Consisteix en tot tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat, existent o potencial, que comporti una discriminació directa i una vulneració dels drets fonamentals a la salut, a la integritat física i moral i al treball. Segons el que disposa l'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Discriminació per raó de sexe.

Limitació o anul·lació del reconeixement, el gaudi o l'exercici dels drets humans i de les llibertats fonamentals en qualsevol àmbit a causa del sexe d'una persona.

Divisió sexual del treball.

Repartiment social de tasques en funció del sexe, segons el qual històricament s'assigna a les dones el treball reproductiu i als homes el treball productiu.

Doble jornada.

Suma de la jornada laboral remunerada i una jornada posterior dedicada principalment a les tasques de la llar i a la cura de persones dependents.

Doble presència.

Presència d'una dona al lloc de treball on realitza la tasca d'assalariada mentre s'ocupa també de la major part del treball reproductiu.

Estereotips de gènere.

Les imatges simplifiades que atribueixen uns rols fixats sobre els comportaments pretesament «correctes» o «normals» de les persones en un context determinat en funció del sexe al qual pertanyen. Els estereotips de gènere són a la base de la discriminació entre homes i dones i contribueixen a justificar-los i perpetuar-los.

Gènere.

Construcció social i cultural basada en les diferències biològiques entre els sexes que assigna diferents característiques emocionals, intel·lectuals i de comportament a dones i homes, variables segons la societat i l'època històrica. A partir d'aquestes diferències biològiques, el gènere configura les relacions socials i de poder entre homes i dones.

Igualtat de gènere.

La condició d'homes i dones per ser iguals pel que fa a les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits.

Igualtat de fet o igualtat real.

Igualtat efectiva que canvia els costums i les estructures de desigualtat existents entre dones i homes.

Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Condició de ser iguals dones i homes en l'àmbit laboral, social, cultural, econòmic i polític, sense que actituds i estereotips sexistes limitin les seves possibilitats.

Indicador de gènere.

Mesura, nombre, fet, opinió o percepció que mostra la situació específica de les dones i dels homes, així com els canvis que es produeixen en els dos grups a través del temps. L'indicador de gènere és una representació d'un fenomen determinat que mostra totalment o parcial una realitat i que té la funció de fer visibles els canvis socials en termes de relacions de gènere al llarg del temps.

Paritat.

Presència equilibrada de dones i homes als diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Perspectiva de gènere.

La presa en consideració de les diferències entre dones i homes en un àmbit o una activitat per a l'anàlisi, la planificació, el disseny i l'execució de polítiques, tenint en compte la manera en què les diverses actuacions, situacions i necessitats afecten les dones. La perspectiva de gènere permet visualitzar dones i homes en llur dimensió biològica, psicològica, històrica, social i cultural, i també permet de trobar línies de reflexió i d'actuació per erradicar les desigualtats.

Pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Conjunt d'estratègies destinades a assolir la igualtat real entre dones i homes, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles en qualsevol àmbit.

Representació equilibrada.

La situació que garanteix la presència de les dones en una proporció adequada en cada circumstància.

Representació paritària.

La situació que garanteix una presència de dones i homes segons la qual cap sexe no supera el 60% del conjunt de persones a què es refereix ni és inferior al 40%, i que ha de tendir a assolir el 50% de persones de cada sexe.

Rol de gènere.

Comportament que, en una societat concreta, s'espera d'una persona per raó del seu sexe. Generalment, una persona assumeix els rols de gènere i construeix la seva psicologia, afectivitat i autoestima al voltant d'aquests rols.

Segregació horitzontal de l'ocupació.

Distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic.

Segregació vertical de l'ocupació.

Distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat.

Sensibilització en gènere.

Procés que genera un canvi d'actitud envers la igualtat de gènere després del reconeixement que existeix la discriminació per raó de sexe.

Sexe.

Conjunt de les diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

Sexisme en el llenguatge.

Atribució de característiques no inherents a la llengua, a la seva estructura i al seu funcionament, que responen a qüestions de transmissió cultural.

Sostre de vidre.

Barrera invisible que dificulta l'accés de les dones al poder, als nivells de decisió i als nivells més alts de responsabilitat d'una empresa o organització a causa dels prejudicis envers les seves capacitats professionals.

Subocupació.

Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional.

Treball de mercat.

El conjunt d'activitats remunerades que produeixen béns i serveis al mercat laboral.

Treball domèstic i de cura de persones.

El conjunt d'activitats no remunerades relacionades amb el treball domèstic i amb l'atenció i la cura dels membres de la família, que és a la base del treball de mercat pel fet de fer possible que les persones es mantinguin en les millors condicions de salut i formació per poder ser productives al mercat de treball o per poder-ho ser en el futur. El treball domèstic i de cura de persones, que tradicionalment s'ha assignat a les dones, comprèn, entre altres tasques, les d'higiene i manteniment de la llar; l'economia domèstica; la cura, entre d'altres, dels fills i de les persones dependents; la gestió dels afers mèdics i escolars o formatius, i, en general, totes les accions que persegueixen el benestar del nucli familiar.

Violència digital.

Consisteix en els actes de violència masclista i misogínia en línia comesos, instigats, amplificats o agreujats, en part o totalment, amb l'ús de tecnologies de la informació i de la comunicació, plataformes de xarxes socials, webs o fòrums, correu electrònic i sistemes de missatgeria instantània i altres mitjans semblants que afectin la dignitat i els drets de les dones.

Aquests actes causen danys psicològics i, fins i tot, físics; reforcen estereotips; danyen la dignitat i la reputació; atempten contra la privacitat i la llibertat d'obrar de la dona; li causen pèrdues econòmiques, i obstaculitzen la seva participació política i la seva llibertat d'expressió. Segons el que disposa l'article 4 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Violència en l'àmbit laboral.

Consisteix en la violència física, sexual, econòmica, digital o psicològica que es pot produir en l'àmbit públic o privat durant la jornada de treball, o fora del centre i de l'horari establert si té relació amb la feina. Segons el que disposa l'article 5 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Violència masclista.

Violació dels drets humans a través de la violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i de la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o un patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix en l'àmbit públic com en el privat. Segons el que disposa l'article 2 de la Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a erradicar la violència masclista.

Metodologia:

Aquest pla d'igualtat, es va iniciar amb la constitució de la comissió d'igualtat el 15/3/2021.

El més rellevant dins del pla, a part del compromís institucional, és el seu diagnòstic, que és la base i pilar del pla, al ser el resultat del procés i recollida de dades dirigides a identificar i a estimar la magnitud de la realitat de les desigualtats que puguin existir. Aquesta diagnosi es fa a través d'indicadors quantitatius i qualitatius de: les desigualtats, les diferències, els desavantatges, les dificultats i els obstacles, existents o que puguin existir a l'entitat per aconseguir la igualtat efectiva entre dones i homes. Aquest diagnòstic permet obtenir la informació necessària per dissenyar i establir les mesures avaluable que s'han d'adoptar, la prioritat en la seva aplicació i els criteris necessaris per avaluar-ne el compliment.

La Comissió d'Igualtat i Negociadora va pactar el detall de les dades a analitzar a la diagnosi, dades que han permès analitzar la realitat de la situació de dones i homes a la FUNDACIÓ CLÍNIC i a l'IDIBAPS, respecte a la igualtat de tracte i d'oportunitats, així com la identificació de les possibles desigualtats existents i la determinació dels factors o de les condicions que les propicien.

Els àmbits analitzats a la diagnosi es van plantejar per criteris de rellevància i es van analitzar els aspectes que poden influir en la consecució de la igualtat de gènere, dins dels següents:

- 1) Cultura i gestió organitzativa
- 2) Representativitat de gènere
- 3) Condicions laborals (inclou l'Auditoria Retributiva)
- 4) Accés a l'organització
- 5) Formació interna o contínua
- 6) Promoció i desenvolupament professional
- 7) Temps de treball i responsabilitat
- 8) Salut laboral
- 9) Comunicació, llenguatge i imatge corporativa.
- 10) Prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe; i
- 11) Activitats dutes a terme per sensibilitzar i promoure el talent femení al Campus Clínic (FCRB + IDIBAPS)

Per al desenvolupament de la diagnosi s'ha dut a terme una metodologia d'anàlisi qualitativa i quantitativa, que és complementària amb l'objectiu d'obtenir una imatge el més acurada possible de la situació de la igualtat d'oportunitats i de tracte entre dones i homes a l'entitat.

L'anàlisi ha implicat la recopilació, sistematització i tractament de la informació disponible per a tots els àmbits sota diagnosi.

La informació ha consistit en: la documentació i les bases de dades de les dues entitats. L'obtenció i el tractament de la informació van girar entorn d'un conjunt d'indicadors qualitatius i quantitatius sensibles al gènere, en què es van prendre com a període de referència temporal els anys 2019, 2020 i d'1/1/2021 fins 30/6/2021 com a data de tall. Per a alguns temes concrets com l'auditora retributiva s'han considerat espais temporals més curts degut a la validació dels perfils professionals.

Els resultats de la Diagnosi constitueixen l'eix principal del Pla que ha dotat de valors de referència i ha definit la situació prèvia a la implementació del segon Pla d'igualtat.

Amb l'objectiu d'assolir la igualtat efectiva entre dones i homes en el Pla d'igualtat de la Recerca del Campus Clínic es prioritzen àmbits d'intervenció com els eixos, es defineixen objectius específics, i es dissenyen les mesures i accions més adients per assolir-los en el marc en què s'han d'implementar.

Per mesurar l'evolució i l'assoliment dels resultats, s'estableix un sistema de seguiment i avaluació que integra un cos d'indicadors objectivament verificables. El Pla d'igualtat és un instrument viu, adaptable i, per tant, en el si de la Comissió d'Igualtat i la Comissió de Seguiment es podrà procedir a la negociació sobre les adaptacions necessàries per aconseguir la igualtat efectiva.

En resum:



Dades de la diagnosi:

S'analitzen les dades de què disposa l'organització per a cadascun dels àmbits d'estudi tal com estipula la normativa vigent i segons els acords als quals s'ha arribat dins de la Comissió Negociadora, amb el següent detall de les dades segregades per sexe per poder fer l'anàlisi i valoracions oportunes.

1. Cultura i gestió organitzativa:

La direcció de l'entitat ha de dur a terme una gestió organitzativa que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que impliqui tota l'organització en el seu impuls i la seva consolidació. El foment de la igualtat d'oportunitats, en el marc d'aquest model ètic de gestió, ha de fer-se palès, fonamentalment, mitjançant uns valors que la direcció de l'empresa ha de defensar i promoure a través de tota l'organització i en tots els seus procediments.

L'empresa ha d'actuar de forma efectiva per promoure i consolidar la presència de dones en càrrecs de responsabilitat, sobretot en càrrecs directius i tècnics, amb l'objectiu d'assolir i/o mantenir-hi l'equilibri entre dones i homes. Els criteris que defineixin l'elecció de les persones que hagin d'ocupar aquestes responsabilitats han de basar-se exclusivament en llurs competències professionals.

- **Representació dels òrgans de govern FUNDACIÓ CLÍNIC i IDIBAPS:**

Els òrgans de govern de les dues institucions FUNDACIÓ CLÍNIC i IDIBAPS estan formats per la representació dels càrrecs més rellevants dels patrons de cada una de les entitats.

Com es pot veure a la taula en aquest cas la representació femenina és molt petita i en un dels casos nul·la, però és una situació que no es pot canviar directament des de la FUNDACIÓ CLÍNIC ni des de l'IDIBAPS, ja que les persones que ocupen aquests càrrecs no són de les nostres entitats, sinó que ocupen aquests càrrecs representatius pel seu càrrec professional a la institució d'origen.

Òrgans de Govern de FUNDACIÓ CLÍNIC + IDIBAPS	Masculí		Femení		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Junta de Govern IDIBAPS	7	78%	2	22%	9
Patronat FUNDACIÓ CLÍNIC	6	100%	0	0%	6
Junta de Govern FUNDACIÓ CLÍNIC	5	83%	1	17%	6

- **Composició de la Direcció de la institució:**

Com es pot observar la composició de la direcció de l'entitat està formada per dues dones i un home, per tant hi ha un 66% de representació femenina. El màxim responsable de l'entitat, el director, és un home, nomenament fet mitjançant convocatòria internacional a través de CERCA, per la seva rellevant trajectòria científica internacional.

Detall Càrrecs Direcció General	Femení	Masculí	Total general	% Femení
Direcció Estratègia	1		1	100,00%
Director Entitats		1	1	0,00%
Gerent	1		1	100,00%
Total general	2	1	3	66,67%

- **Composició dels directors/es dels departaments de gestió:**

Les persones que dirigeixen els departaments de gestió de les dues entitats estan representades en un 60% per dones enfront a un 40% d'homes.

Gènere de Directors/es de Departament Gestió	Núm. Persones	% Femení
Femení	9	60,00%
Masculí	6	
Total general	15	

- **Composició dels caps de grup del campus:**

Entre els caps de grup (investigadors R3B i R4) hi ha 68% d'homes i un 32% de dones. Si mirem les dades únicament dels investigadors R3B (*Junior Group Leaders*) la proporció d'homes i dones és molt més paritària (42% d'homes i 58% de dones).

	Masculí		Femení		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Junior Group Leader (R3B)	5	42%	7	58%	12
Group Leader (R4)	64	72%	25	28%	89
Total (R3B+R4)	69	68%	32	32%	101

També veiem diferències importants en el percentatge d'homes i dones caps de grup segons la institució que els contracta. Si ens centrem en els caps de grup contractats per la FCRB i l'IDIBAPS tenim un 56% d'homes i un 44% de dones en les posicions de lideratge científic.

Entitat contractant	Masculí		Femení		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
HCB	43	70%	18	30%	61
IDIBAPS	10	56%	8	44%	18
UB	5	71%	2	29%	7
ICREA	6	86%	1	14%	7
IIBB-CSIC	4	57%	3	43%	7
CAPSBE	1	100%	0	0%	1

- **Composició dels diferents comitès relacionats amb la gestió científica:**

A la nostra entitat hi ha molts comitès institucionals que donen suport a la nostra activitat científica. Especifiquem quins són els més rellevants i quina és la seva composició segregada per gènere. Com es pot veure, la majoria dels comitès tenen una representació paritària o propera a la paritat. Caldran accions per apropar la composició de tots els comitès a la paritat, especialment en el cas del Consell Científic Extern (19% de presència de dones).

Diferents Comitès de la Recerca	Masculí		Femení		Total
	Nº	%	Nº	%	Nº
Consell Científic Extern	13	81%	3	19%	16
Comitè de Direcció	3	38%	5	63%	8
Comitè Consultiu del Director	13	48%	14	52%	27
Comitè d'Ètica de la Investigació amb Medicaments	14	64%	8	36%	22
<i>Ombuds Committee</i>	2	50%	2	50%	4
<i>HRS4R Working Group</i>	5	45%	6	55%	11
Comitè de <i>Mentoring</i>	4	57%	3	43%	7
Comitè de Metges i Recerca	2	33%	4	67%	6
Comitè de <i>Training</i>	4	33%	8	67%	12
Total Comitès	60	55%	53	45%	113

- **Presència de dones i homes a la RLT:**

A cada entitat hi ha un Representació Legal de les persones treballadores o un Comitè d'Empresa, la distribució de les persones que els conformen des de les últimes eleccions promogudes el 2021, és la següent:

Entitat - CE	Femení	Masculí	Total general	% Femení
Fundació Clínic	7	10	17	41,18%
IDIBAPS	12	1	13	92,31%
Total general	19	11	30	63,33%

Actualment, existeixen dos CE, en un d'ells la presència femenina és la predominant i en canvi a l'altre la representació femenina no arriba al 50%. Totes les comissions amb la representació de les persones treballadores es realitzen de forma conjunta (SUMA), per tant, la valoració que es fa en aquest sentit és global com amb la resta de dades, essent la representació femenina en el CE d'un 63%.

- **Composició segregada per gènere dels membres de la comissió negociadora (CN):**

Aquesta comissió està representada de forma paritària entre representants de l'empresa (3) i representants dels CE (3), i la seva composició entre dones i homes és la següent:

Composició CI- CN	
Gènere	Membres
Femení	4
Masculí	2
Total general	6

- **Comissió de seguretat i salut laboral (CSSL):**

Comissió Seguretat Salut Laboral FCRB 2021	Dones	Homes	Total	% Dones	Comissió Seguretat Salut Laboral IDIBAPS 2021	Dones	Homes	Total	% Dones
Empresa	3	0	3	100,00%	Empresa	3	0	3	100,00%
Delegats PRL	1	2	3	33,33%	Delegats PRL	3	0	3	100,00%
Tècnics	2	1	3	66,67%	Tècnics	2	1	3	66,67%
Total	6	3	9	66,67%	Total	8	1	9	88,89%

Aquesta comissió està representada en més d'un 66% per dones a la FUNDACIÓ CLÍNICA i a l'IDIBAPS per sobre del 88%.

- **Comissió de formació:**

El pla formatiu de la institució es treballa any a any en el si d'una comissió representada per membres de l'entitat i per membres representants de les persones treballadores, aquesta comissió és comú per a les dues entitats.

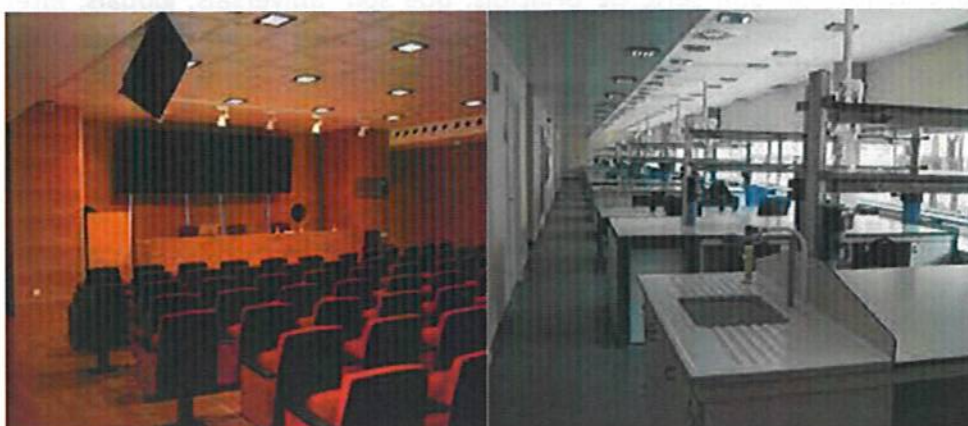
Comissió FORMACIÓ 2021	Dones	Homes	Total	% Dones
Empresa	1	0	1	100,00%
Delegats/des	2	2	4	50,00%
Total	5	4	9	55,56%

- **Espais :**

La recerca biomèdica que es desenvolupa a la FUNDACIO CLINIC i l'IDIBAPS es gestiona des de diferents laboratoris i espais, que estan situats dins dels següents edificis: el CEK, CELLEX, HCB seu Villarroel, HCB seu Maternitat, C/Urgell, C/Mallorca i C/Còrsega.

Tots ells són espais polivalents i multidisciplinars on comparteixen espai persones de diferents perfils professionals, diferent gènere, diferent cultura, per tant amb aquest pla posem valor amb majúscula amb la igualtat de gènere, sense perdre de vista i ser respectuosos amb la diversitat en un sentit ampli.

Els espais no disposen de trets sexistes, sinó que son espais neutres, amplis, amb els estris i aparells necessaris per desenvolupar la recerca biomèdica que es duu a terme al nostre campus.



- **Responsabilitat social corporativa (RSC):**

Col·laboració amb empreses LISMI:

Des de l'any 2010 treballem i col·laborem amb empreses que tenen personal amb cert grau de discapacitat sempre que la nostra activitat ens ho permet, amb l'objectiu d'ajudar i col·laborar a donar oportunitat d'inserció laboral a les persones que hi treballen i ho necessiten.

També contractem personal amb discapacitat directament sempre que la feina a desenvolupar ho permet.

La col·laboració amb empreses externes s'ha fet de diferents maneres:

- comprant material a empreses amb aquestes característiques,
- subcontractant serveis (neteja, seguretat, servei d'esterilització....)
- i contractant personal directament sempre que el perfil professional i l'activitat a dur a terme ho permeti.

Col·laboració amb l'estalvi energètic:

La Fundació Clínic per a la Recerca Biomèdica ha participat a l'edició del 2022, en el programa "Marató de l'Estalvi Energètic" dins del marc del sector públic (https://icaen.gencat.cat/ca/l_icaen/campanyes/la-marato/).

L'objectiu ha estat, en primer lloc la sensibilització i conscienciació respecte a les bones pràctiques en l'ús i el consum de l'energia als edificis, i com a derivada directa, aconseguir estalvi per destinar-ho a accions contra la pobresa energètica.

La Fundació Clínic per a la Recerca Biomèdica està treballant també per la **constitució d'un grup de treball transversal i multi-disciplinar de Sostenibilitat**, per activar reflexions i accions de millora que generin beneficis entorn la sostenibilitat.

Objectius de desenvolupament sostenibles (ODS):

L'Agenda 2030 estimula l'acció en 5 esferes de vital importància: persones, planeta, prosperitat, pau i aliances.

Els ODS es fonamenten en una sèrie de principis, que són: universals, globals, integrals, mesurables, ambiciosos, inclusius i multidimensionals. Inclouen les 3 dimensions del desenvolupament sostenible: econòmica, social i mediambiental.



L'ODS que treballem com a pilar únic del Pla es l'ODS nº 5 que es el que es refereix a la IGUALTAT DE GÈNERE.

En línia amb els nostres valors i missió es vol tenir cura de la salut i el benestar social contribuint a fer un món més sostenible, just i responsable.

2. Representativitat de gènere:

- **Plantilla total segregada per sexe:**

A continuació es detallen les dades més rellevants segregades per sexe del total de les persones que han estat contractades en el període analitzat.

Any 2021:

Identificació Gènere Persones Contractades Any 2021		
Gènere	Nº Persones Contractades	Percentatge
Femení	812	73,02%
Masculí	300	26,98%
Total general	1112	100,00%

Les dades del personal contractat (FUNDACIÓ CLÍNICA i l'IDIBAPS) segregades per sexe evidencien que hi ha un major nombre de dones (73%) que d'homes (27%), essent una empresa feminitzada.

- **Plantilla total segregada per edat:**

Any 2021:

Edat i Gènere - ANY 2021				
Franges d'EDAT	Dones	Homes	Total General	% Representació Femenina
Menor de 25 anys	50	12	62	80,65%
Entre 25 i 30 anys	223	85	308	72,40%
Entre 31 i 40 anys	278	114	392	70,92%
Entre 41 i 50 anys	182	57	239	76,15%
Entre 51 i 60 anys	63	24	87	72,41%
Entre 61 i 70 anys	16	8	24	66,67%
Total general	762	288	1050	72,57%

A totes les franges d'edat analitzades la ràtio de dones respecte a la ràtio dels homes és d'entre el 66 i el 80%, essent el màxim en la franja de menors de 25 anys i el mínim en la franja de 61 a 70 anys.

- **Plantilla total segregada per l'antiguitat del contracte vigent:**

Any 2021:

Inici CT 2021	Femení	Masculí	Total general	%Femení
Entre 1 i 3 Anys	263	106	369	71,27%
Entre 4 i 5 anys	103	35	138	74,64%
Entre 6 i 9 Anys	49	14	63	77,78%
Menys de 1 Any	294	111	405	72,59%
Més de 10 Anys	103	34	137	75,18%
Total general	812	300	1112	73,02%

La presència femenina predomina en més d'un 71% en totes les franges analitzades, de manera proporcional a la presència de dones a l'entitat.

- **Plantilla total segregada per titulació o tipologia de formació:**

Amb les següents dades veurem del total de la plantilla analitzada quin tipus de formació tenen a la nostra institució les dones respecte als homes, i quines conclusions en podem treure.

Any 2021:

Titulacions Personal 2021	Total Dones	Total Homes	Total General	% Femení
Batxillerat	16	10	26	61,54%
Diplomatura	129	20	149	86,58%
Doctorat	124	71	195	63,59%
Enginyeria Superior	3	8	11	27,27%
F.P. I	15	2	17	88,24%
F.P. II	106	23	129	82,17%
Graduat Escolar	8	3	11	72,73%
Graduat I	5	0	5	100,00%
Graduat II	5	2	7	71,43%
Llicenciatura	328	131	459	71,46%
Màster	66	29	95	69,47%
Postgrau	6	2	8	75,00%
Total	811	301	1112	72,93%

Analitzada la nostra població segons tipologia de formació, la dona és qui té la representativitat més alta en concordança amb la seva presència institucional, excepte en un cas, el de les enginyeries (27%) dada que es correspon amb les dones que accedeixen a aquestes formacions universitàries.

3. Condicions laborals:

L'empresa ha de garantir un tracte igualitari a les treballadores i els treballadors pel que fa a les condicions laborals, d'acord amb la responsabilitat que desenvolupen, reflectits en tipologia de contractes, tipus de jornada, condicions horàries, accés a formació, accés a la promoció, retribució, etc.

En aquest apartat s'analitzen les dades de les condicions laborals segregades per sexe que permeten conèixer els diversos aspectes relatius a les condicions de treball de l'equip humà de les institucions taxats legalment, i a petició de la comissió negociadora s'ha acordat afegir algunes dades addicionals per analitzar millor totes les casuístiques i poder implementar un pla d'acció amb la màxima informació possible:

- Categories professionals i grups i perfils professionals
- Tipologia de contractes, fent especial èmfasi als predoctorals
- Tipologia de jornada
- Auditoria retributiva
- Detall dels absentismes per maternitat/paternitat o altres relacionats
- Dades d'excedències per cura de menors i/o reduccions de jornada
- Dades de permisos sense sou i permisos per acompanyament per hospitalització/intervenció per malaltia de familiars
- Dades de congressos i/o desplaçaments
- Motius d'extinció contractual

- **Distribució de dones i homes per grup professional:**

En aquest punt s'analitzen les dades de dues maneres diferenciades, fins al 26 d'octubre de 2021 les dades que tenim de totes les persones és amb categories professionals, i a partir del 26 d'octubre les dades es disposen amb grups i perfils professionals.

La classificació de les persones amb grups i perfils professionals és una classificació que s'ha fet a conseqüència de l'acord entre la direcció de la FUNDACIÓ CLÍNICA/IDIBAPS i els respectius CE que han fet possible la implementació d'uns nous perfils professionals amb la finalitat d'adaptar, millorar i actualitzar les categories professionals que hi havia a les entitats.

En el nou model veiem com es valoren les funcions i responsabilitats que desenvolupen els/les professionals per sobre de les titulacions que puguin tenir les persones contractades, però sempre tenint-les en compte, ja que estem en un col·lectiu altament qualificat.

Amb aquest canvi de classificació es pretén donar compliment a un requeriment del segell europeu de RRHH (HRS4R) i també poder implementar millor aquest Pla d'Igualtat, ja que per poder veure si hi ha o no discriminació de gènere, s'ha de poder mesurar a les persones amb els mateixos perfils professionals i amb la valoració dels llocs de treball.

S'adjunta resum de les actuals categories professionals i dels nous grups i perfils professionals:

Categories Professionals abans del 10/2021	
ADM. 2	Aux. Administratiu/va
ADM.3	Oficial Administratiu/va
TEC.2	FP1
TEC.3	FPII
TEC.4	Diplomats/des-Infermeria
TEC.5	Diplomat/da amb Responsabilitat
TEC.7	Llicenciat/da- Doctor/a
SERV. 1	Peó
SERV. 2	Oficial

Grups i Perfils Professionals
G1 - INVESTIGADORS
R1 Predoctoral Researcher
R2A Postdoctoral Researcher
R2B Junior Researcher (JR)
R2C Assistant Researcher
R3A Accredited Researcher
R3B Junior Group Leader
R4 Group Leader
G2 - PERSONAL DE GESTIÓ
Auxiliar Administratiu
Administratiu
Recepció
Gestors de Projectes
Gestors Divulgació Coneixement
Tècnic Funcional de Gestió
Cap d'Unitat/Coordinador
Director Departament o Activitat
G3 - PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA
Administratiu de Projectes
Tècnic Laboratori
Tècnic Mig suport Recerca
Llicenciat suport Recerca
Tècnic Plataformes
Tècnic Superior Plataforma
Project Manager
LabManager
Responsable Àrea Plataformes
Cap d'Unitat - Coordinador Plataformes
G4 - PERSONAL DE SUPORT A LA RECERCA CLÍNICA
TCAI - Auxiliar Clínic/Auxiliar Sanitari
Data Manager
Infermer/a
CRA/Monitor
Study Coordinator
MD Clinical Researcher
G5 - DIRECCIÓ GRAL

Aquesta fase és molt rellevant per poder fer l'auditoria retributiva podent mesurar els perfils de forma més homogènia que no amb les categories professionals anteriors que agrupaven professionals molt diferents en formació, funcions i responsabilitats. Aquestes dades més específiques permeten tenir una foto més real i acurada a la realitat, permeten mesurar funcions més homogènies i similars, cosa que abans no podíem fer.

Any 2021:

Categoria Professional i Gènere 2021	Masculí	Femení	Total general	% Femení
Adminis. Nivel 2	16	50	66	75,76%
Adminis. Nivel 3	31	82	113	72,57%
Conveni Universitat	3	2	5	40,00%
Servic. Nivel 1		2	2	100,00%
Servic. Nivel 2		1	1	100,00%
Tecnico Nivel 2	2	4	6	66,67%
Tecnico Nivel 3	21	111	132	84,09%
Tecnico Nivel 4	13	117	130	90,00%
Tecnico Nivel 5		2	2	100,00%
Tecnico Nivel 7	214	441	655	67,33%
Total general	300	812	1112	73,02%

Si analitzem les dades per categories professionals, es pot veure com totes les categories laborals estan compostes en més d'un 66%, o en alguns casos arriben fins al 100% per dones, excepte l'única categoria professional no laboral analitzada, que són els convenis universitaris, i que s'ha inclòs tot i no ser necessari per tenir la dada de referència per si hi ha algun canvi de tendència en un futur.

Les dades analitzades dels perfils professionals corresponen al període d'1/11/2021 a 31/12/2021 de les persones que han estat amb contracte vigent durant aquest període, un cop aprovats els perfils professionals.

A continuació es detalla pels diferents grups i perfils professionals la representativitat de dones i homes a cadascun d'ells.

Grups i perfils Professionals	Femení	Masculí	Total general	Representativitat femenina
G1 - Investigadors/es	199	112	311	63,99%
R1 Predoctoral Researcher	99	45	144	68,75%
R2A Postdoctoral Researcher	57	36	93	61,29%
R2B Junior Researcher	4	3	7	57,14%
R2C Assistant Researcher	14	10	24	58,33%
R3A Accredited Researcher	17	5	22	77,27%
R3B Junior Group Leader	3	4	7	42,86%
R4 Group Leader	5	9	14	35,71%
G2 - Personal de Gestió	97	45	142	68,31%
Administratiu/ua	19	4	23	82,61%
Auxiliar Administratiu/ua	11	7	18	61,11%
Cap d'Unitat o Coordinador/a	11	9	20	55,00%
Director/a de Departament o d'Activitat	9	8	17	52,94%
Gestor/a de Projectes	16	8	24	66,67%
Gestor/a Divulgació Coneixement	6		6	100,00%
Recepció	1	2	3	33,33%
Tècnic Funcional Gestió	24	7	31	77,42%
G3 - Personal Suport Recerca	283	78	361	78,39%
Administratiu/ua de Projectes	42	2	44	95,45%
Cap d'Unitat o Coordinador/a Plataformes	3	1	4	75,00%
LabManager	10	1	11	90,91%
Llicenciat/da Suport Recerca	86	36	122	70,49%
Project Manager	28	6	34	82,35%
Responsable Àrea Plataformes	8	2	10	80,00%
Tècnic de Laboratori	53	13	66	80,30%
Tècnic Mig Suport Recerca	34	10	44	77,27%
Tècnic Plataformes	14	3	17	82,35%
Tècnic Superior Plataformes	5	4	9	55,56%
G4 - Personal Suport Recerca Clínica	180	41	221	81,45%
CRA- Monitor/a	6	1	7	85,71%
Data Manager	35	14	49	71,43%
Infermer/a	79		79	100,00%
MD Clinical Researcher	18	16	34	52,94%
Study Coordinator	39	9	48	81,25%
TCAI-Auxiliar Clínic-Auxiliar Sanitari	3	1	4	75,00%
G5 - Direcció Gral	2	1	3	66,67%
Direcció Estratègia	1		1	100,00%
Director/a		1	1	0,00%
Gerent/a	1		1	100,00%
Total general	761	277	1038	73,31%

De les dades extretes es conclou un predomini general de les dones en un 73%.

Si analitzem les dades de forma més concreta pels 4 grups professionals més rellevants es conclou el següent:

En el Grup 1 - Personal Investigador: en general la representació femenina de tots els perfils que s'inclou és d'un **63,99%**.

Si ens fixem en els perfils que no arriben al 50% trobaríem els:

- **R4 Group Leader** amb un **35,71%** de presència femenina
- **R3B Junior Group Leader** amb un **42,86%** de presència femenina

Aquestes dades s'han d'entendre sabent l'històric d'on venim i la dificultat d'accedir a aquestes posicions, són les posicions més competitives i exigents que hi ha dins de la carrera investigadora.

Aquests dos perfils subrepresentats per les dones (R4 i R3B) han millorat la seva representativitat en els darrers anys, abans eren perfils només d'homes, i les dones han promocionat i accedit progressivament.

Per promocionar a aquests perfils s'ha de superar una avaluació científica molt competitiva, a l'IDIBAPS quan les dones són avaluades i han estat mares dins del període avaluat, es té en compte aquest fet perquè no les perjudiqui enfront dels homes.

En el Grup 2 - Personal de Gestió: en general la representació femenina de tots els perfils que s'inclou és d'un **68,31%**.

El personal amb més representació femenina és el de gestor/a de divulgació del coneixement amb un 100% seguit del personal administratiu amb un 82% i després els tècnics funcionals de gestió amb un 77%.

Cal destacar que els directors/es de departament tenen una representació femenina de 52,94% i els caps d'unitat o coordinadors/es estan representats per un 55%.

L'únic perfil clarament infrarepresentat per les dones és el de recepció, no hi ha un motiu objectiu que justifiqui aquesta dada, però en qualsevol cas la "n" és molt petita i no té rellevància.

En el Grup 3 - Personal de Suport a la Recerca: en general la representació femenina de tots els perfils que s'inclou és d'un **78,39%**.

Predominen les dones per sobre dels homes, destacar el 95% del personal administratiu, el 90% del personal labmanager, el 82,35% de tècnic/a de plataforma, o amb molta més responsabilitat tenim: amb un 80% el personal responsable de plataformes, i amb un 75% del perfil de cap d'unitat o coordinador/a de plataformes.

Per la banda més baixa estarien el tècnic/a superior de plataformes amb un 55,56%.

En el Grup 4 - Personal de Suport a la Recerca Clínica: en general la representació femenina de tots els perfils que s'inclou és d'un **81,45%**.

A la banda més alta tenim al personal d'infermeria en un 100%, tot seguit hi ha els cra/monitor amb un 85,71% i els study coordinator amb un 81,25%, i en un nivell més baix tenim els MD clinical researcher amb un 52,94%, però en qualsevol cas el percentatge està situat per sobre del 50%.

En el Grup 5 – Direcció general: les dues persones amb més responsabilitat institucional per sota del director són dones, en consonància amb la política i el compromís institucional respecte la igualtat.

El perfil del director, com hem fet referència anteriorment, és un perfil on no pot accedir tothom, només s'hi arriba fruit d'una trajectòria científica internacional molt rellevant.

- **Distribució de dones i homes per departaments d'estructura i projectes:**

Dades a extreure durant la vigència del Pla – Acció Planificada.

- **Per àrea de recerca**

Dades a extreure durant la vigència del Pla – Acció Planificada.

- **Distribució de dones i homes per cap de grup:**

Dades a extreure durant la vigència del Pla – Acció Planificada

- **Distribució de la plantilla per tipus de contracte:**

En aquest apartat s'especifica la tipologia de contractes que han tingut les persones en el període de referència, segregant les dades per sexe.

S'especifica en un quadre a part els contractes predoctorals que hi ha hagut a les diferents anualitats.

En aquest apartat s'especifica els diferents tipus de contracte temporal, a temps complet com a temps parcial, especificant la mateixa dada respecte als contractes indefinits.

S'ha afegit també els convenis remunerats que es formalitzen amb estudiants de la universitat, tot i no ser objecte d'aquestes anàlisis.

Any 2021:

Tipus de Contracte 2021 - Gènere	Femení	Masculí	Total general	% Femení
Contracte Rellou - Temps Parcial	1		1	100,00%
Conveni Universitat	2	3	5	40,00%
Indefinit Temps Complert	128	51	179	71,51%
Indefinit Temps Parcial	7	6	13	53,85%
Interinitat - Temps Complert	17	2	19	89,47%
Interinitat - Temps Parcial	4	5	9	44,44%
Jubilació Parcial	3	1	4	75,00%
Temporal - Circumstàncies Producció Temps Complert	1	1	2	50,00%
Temporal - Investigació Temps Complert	458	183	641	71,45%
Temporal - Investigació Temps Parcial	238	61	299	79,60%
Temporal - Pràctiques Temps Complert	5	1	6	83,33%
Temporal - Pràctiques Temps Parcial	2	1	3	66,67%
Total general	866	315	1181	73,33%

De les dades resultants es conclou que les dones predominen en general en un 73% o un 75% en totes les tipologies de contractes, però en els convenis d'universitat (40%), i en els contractes d'interinitat a temps parcial (44,44%) estem quasi a la paritat.

Els contractes indefinits on podria haver-hi discriminació o desigualtat, en canvi la representació femenina és d'un 71,51% en els corresponents a jornada completa, i els contractes indefinits a temps parcial tenen una representació d'un 53,85% dada paritària.

Respecte als que estan per sota del 50%, especifiquem les dades:

- Respecte als convenis de la universitat, tot i que no són contractes laborals els hem inclòs en les dades de l'anàlisi, són convenis que es realitzen per interès molts cops de l'alumnat en fer estades formatives en grups de recerca especialitzats a la institució.
- Respecte a les interinitats a temps parcial en un 80% són substitucions que es fan per substituir a persones amb reserva de lloc de treball amb contracte a temps parcial.

A causa de l'activitat que es porta a terme i a la importància que es dona al personal que està en formació, (R1) Predoctoral Researcher, en aquest apartat s'analitza els contractes predoctorals a l'empareda de l'EPIF, Real Decret 103/2019, d'1 de març, pel que s'aprova l'Estatut del personal Investigador Predoctoral en Formació.

A continuació es detalla el personal contractat amb contracte predoctoral a la FUNDACIÓ CLINIC i l'IDIBAPS.

Any 2021:

Contractats PREDOC 2021		
Gènere	Nº Persones	Percentatge
Femení	29	65,91%
Masculí	15	34,09%
Total general	44	100,00%

El personal femení contractat amb contracte predoctoral a la nostra institució representa un 65% del total. És en aquest estadi on comença la carrera investigadora i que podrem analitzar si hi ha o no sostre de vidre pel personal femení.

S'ha de fer especial menció que en els nous perfils professionals s'ha consensuat que el personal R1 Predoctoral Researcher, no només inclogui el personal que té contracte predoctoral, sinó que inclogui a totes aquelles persones que realitzen la seva tesi doctoral independentment de la tipologia de contracte que puguin tenir circumstancialment.

El percentatge de dones R1 global és d'un 67%.

Perfil Personal R1	Femení	Masculí	Total general	% Femení
R1 Predoctoral Researcher	92	44	136	67,65%
Total general	92	44	136	

• Tipologia de jornada de dones i homes:

En aquest apartat s'analitzen les dades de les persones contractades a FUNDACIÓ CLÍNICA i IDIBAPS per tipologia de jornada contractual que tenen, i s'analitzen els següents tipus de jornada:

- Jornada completa
- Jornada parcial (de 1h a 10h/setmana)
- Jornada parcial (de 11h a 20h/setmana)
- Jornada parcial (de 21h a 30h/setmana)
- Jornada parcial (de 31h a 37h/setmana)

Per veure si la jornada completa és més alta entre les dones, els homes o quines diferències es produeixen.

També s'ha de tenir en compte una dada molt rellevant que hi ha moltes persones que tenen una altra activitat al Campus (HCB, CAPSBE, UB, CSIC, CIBER,...) i que, per tant, el contracte amb la recerca és un complement i no és la seva activitat principal.

Any 2021:

Tipus de Jornada - Any 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
Jornada Completa	592	235	827	71,58%
Jornada Parcial (De 0 a 10h/setmana)	66	21	87	75,86%
Jornada Parcial (De 11 a 20h/setmana)	112	34	146	76,71%
Jornada Parcial (De 21 a 30h/setmana)	67	15	82	81,71%
Jornada Parcial (De 31 a 37h/setmana)	22	8	30	73,33%
Total general	859	313	1172	73,29%

El percentatge de dones respecte al d'homes segregat per tipologia de jornada està sempre per sobre del 71%, per tant, està en total consonància amb el percentatge de dones a l'organització, són dades coherents, i també és així en els contractes a jornada completa.

- **Auditoria retributiva:**

Un indicador clau per analitzar la política salarial d'una entitat en perspectiva de gènere és la bretxa salarial entre dones i homes, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions dels homes.

Per poder identificar si hi ha o no bretxa passa necessàriament per fer càlculs sobre la base de les dades existents, de manera que puguem veure si hi ha o no desigualtats salarials en la nostra organització.

S'ha de tenir en compte la Informació general de la plantilla així com dels aspectes que poden influir en la bretxa salarial.

Tal com consta a l'article 7 del Reial decret 902/2020, les empreses que elaborin un pla d'igualtat hi han d'incloure una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e) de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de l'empresa, de manera transversal i completa, compleix amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre dones i homes en matèria de retribució. Així mateix, ha de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i les dificultats existents o que es puguin produir per tal de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment de l'esmentat sistema retributiu.

Per tant, es tracta de calcular la bretxa global, així com les mitjanes aritmètiques i les medianes del salari base, complements salarials i percepcions extrasalarials, per cada perfil professional i per valoracions de lloc de treball desglossades per sexe.

S'han calculat les retribucions globals per valoracions de lloc de treball (VLLT) i addicionalment també s'ha fet per perfils professionals. Els complements salarials s'han fet per valoracions de lloc de treball.

Perquè les dades siguin el més objectives i ens puguin donar informació qualitativa de la situació retributiva real de totes les persones treballadores analitzades, s'ha estandarditzat el salari que perceben les persones amb contracte "part time" a jornada completa i així poder comparar i veure les diferències i bretxes que pugui haver-hi.

Hem de tenir en compte que no tenim conveni propi, tampoc hi ha conveni sectorial, en aquests moments s'està negociant, i que les persones contractades per projectes un 78% aproximadament, el seu salari en molts casos s'ha d'ajustar als pressupostos fixats pels projectes que executen.

- **Retribucions globals de dones i homes i càlcul de la bretxa salarial de la institució:**

A continuació es detalla les dades més rellevants de retribucions globals de les persones que han estat analitzades un cop validats els perfils professionals:

1. Per mitjana aritmètica la bretxa global de la institució és: d'un **10,05%**
2. Per mediana la bretxa global de la institució és: d'un **4,49%**

• Anàlisi de la bretxa per perfils professionals:

1. Per mitjana aritmètica:

MITJANA DELS PERFILS PROFESSIONALS	
Perfil Professional	Bretxa del Perfil
Tècnic Plataformes	-17,49%
Administratiu/va de Projectes	-12,81%
R4 Group Leader	-11,34%
R3A Accredited Researcher	-11,30%
Tècnic Mig Suport Recerca	-10,93%
Project Manager	-5,38%
Cap d'Unitat o Coordinador/a	-5,26%
Data Manager	-4,72%
Gestor/a de Projectes	-4,52%
LabManager	-3,44%
Llicenciat/da Suport Recerca	-3,39%
Administratiu/va	-2,46%
R2B Junior Researcher	-1,99%
CRA- Monitor/a	-0,93%
R3B Junior Group Leader	0,00%
Tècnic Funcional Gestió	0,84%
TCAI-Auxiliar Clínic-Auxiliar Sanitari	1,86%
R2A Postdoctoral Researcher	2,38%
Responsable Àrea Plataformes	3,07%
R1 Predoctoral Researcher	3,11%
MD Clinical Researcher	3,11%
Tècnic Superior Plataformes	3,62%
Study Coordinator	4,53%
Recepció	4,99%
Tècnic de Laboratori	5,46%
Auxiliar Administratiu/va	7,47%
Cap d'Unitat o Coordinador/a Plataformes	8,99%
Director/a de Departament o d'Activitat	10,65%
R2C Assistant Researcher	20,64%
Gestor/a Divulgació Coneixement	-----
Infermer/a	-----

De 31 perfils professionals analitzats les dones cobren més que els homes en 14 casos i només hi ha un perfil en el qual la bretxa és més alta (20%), és el cas dels R2C, i és degut a l'homogeneïtzació a jornada completa d'una persona que té contracte "part time".

Entre els perfils on cobren més les dones que els homes trobem: els R4 Group Leader (-11,34%) màxim perfil de la carrera investigadora, els R3A Accredited Researcher (-11,30%), els cap d'unitat o coordinador/a (-5,26%) i els R2B Junior Researcher (-1,99%).

2. Per mediana:

MEDIANA DELS PERFILS PROFESSIONALS	
Perfil Professional	Bretxa Perfil
Data Manager	-19,32%
R4 Group Leader	-17,52%
Administratiu/va	-9,59%
Cap d'Unitat o Coordinador/a	-8,31%
R2B Junior Researcher	-7,75%
Administratiu/va de Projectes	-6,57%
Auxiliar Administratiu/va	-5,49%
MD Clinical Researcher	-4,70%
R2C Assistant Researcher	-4,09%
R3A Accredited Researcher	-3,00%
Tècnic Plataformes	-1,86%
Tècnic Mig Suport Recerca	-1,13%
Tècnic de Laboratori	-1,00%
Gestor/a de Projectes	-0,65%
CRA- Monitor/a	0,00%
R3B Junior Group Leader	0,00%
Director/a de Departament o d'Activitat	0,00%
LabManager	0,33%
Project Manager	0,55%
Llicenciat/da Suport Recerca	0,84%
Tècnic Superior Plataformes	0,97%
R2A Postdoctoral Researcher	3,68%
TCAI-Auxiliar Clínic-Auxiliar Sanitari	4,62%
Recepció	4,99%
R1 Predoctoral Researcher	6,90%
Tècnic Funcional Gestió	9,16%
Cap d'Unitat o Coordinador/a Plataformes	9,84%
Responsable Àrea Plataformes	9,90%
Study Coordinator	10,28%
Gestor/a Divulgació Coneixement	-----
Infermer/a	-----

Per mediana les xifres mostren que en 14 casos el personal femení té un salari més elevat que el masculí, sortint la resta de dades anivellades, el perfil amb més bretxa és el de study coordinator amb un 10'28%.

A continuació exposem un quadre comparatiu de la bretxa per mitjana i per mediana per perfils professionals perquè es pugui comparar les diferències entre una dada i l'altra.

QUADRE RESUM COMPARATIVA MITJANA ARITMÈTICA I MEDIANA			
MEDIANA DELS PERFILS PROFESSIONALS		MITJANA DELS PERFILS PROFESSIONALS	
Perfil Professional	Bretxa Perfil	Perfil Professional	Bretxa Perfil
Data Manager	-19,32%	Data Manager	-4,72%
R4 Group Leader	-17,52%	R4 Group Leader	-11,34%
Administratiu/va	-9,59%	Administratiu/va	-2,46%
Cap d'Unitat o Coordinador/a	-8,31%	Cap d'Unitat o Coordinador/a	-5,26%
R2B Junior Researcher	-7,75%	R2B Junior Researcher	-1,99%
Administratiu/va de Projectes	-6,57%	Administratiu/va de Projectes	-12,81%
Auxiliar Administratiu/va	-5,49%	Auxiliar Administratiu/va	7,47%
MD Clinical Researcher	-4,70%	MD Clinical Researcher	3,11%
R2C Assistant Researcher	-4,09%	R2C Assistant Researcher	20,64%
R3A Accredited Researcher	-3,00%	R3A Accredited Researcher	-11,30%
Tècnic Plataformes	-1,86%	Tècnic Plataformes	-17,49%
Tècnic Mig Suport Recerca	-1,13%	Tècnic Mig Suport Recerca	-10,93%
Tècnic de Laboratori	-1,00%	Tècnic de Laboratori	5,46%
Gestor/a de Projectes	-0,65%	Gestor/a de Projectes	-4,52%
CRA- Monitor/a	0,00%	CRA- Monitor/a	-0,93%
R3B Junior Group Leader	0,00%	R3B Junior Group Leader	0,00%
Director/a de Departament o d'Activitat	0,00%	Director/a de Departament o d'Activitat	10,65%
LabManager	0,33%	LabManager	-3,44%
Project Manager	0,55%	Project Manager	-5,38%
Llicenciat/da Suport Recerca	0,84%	Llicenciat/da Suport Recerca	-3,39%
Tècnic Superior Plataformes	0,97%	Tècnic Superior Plataformes	3,62%
R2A Postdoctoral Researcher	3,68%	R2A Postdoctoral Researcher	2,38%
TCAI-Auxiliar Clínic-Auxiliar Sanitari	4,62%	TCAI-Auxiliar Clínic-Auxiliar Sanitari	1,86%
Recepció	4,99%	Recepció	4,99%
R1 Predoctoral Researcher	6,90%	R1 Predoctoral Researcher	3,11%
Tècnic Funcional Gestió	9,16%	Tècnic Funcional Gestió	0,84%
Cap d'Unitat o Coordinador/a Plataformes	9,84%	Cap d'Unitat o Coordinador/a Plataformes	8,99%
Responsable Àrea Plataformes	9,90%	Responsable Àrea Plataformes	3,07%
Study Coordinator	10,28%	Study Coordinator	4,53%
Gestor/a Divulgació Coneixement	-----	Gestor/a Divulgació Coneixement	-----
Infermer/a	-----	Infermer/a	-----

Crida especialment l'atenció la bretxa de més del 20% que observem en el salari dels investigadors R2C quan aquest es calcula per la mitjana. Aquest fenomen és degut a la presència en aquest perfil professional d'un investigador amb un contracte de 2 hores setmanals i quan fem l'extrapolació d'aquest salari a jornada completa surt un salari desproporcionat. Si eliminem aquest valor de l'anàlisi, el càlcul de la bretxa salarial en els investigadors R2C passa del 20,64% al 3,84%. Curiosament, en el càlcul d'aquesta mateixa bretxa per la mediana no s'observen aquestes diferències tan importants (-4,09%).

- Anàlisi de la bretxa per valoració de llocs de treball segons a les agrupacions de les feines d'igual valor a l'empresa.

Aquesta valoració s'ha realitzat de forma objectiva, tenint en compte els principis d'Adequació, Totalitat i Objectivitat ressenyats en el RD 902/2020. S'ha treballat els factors que corresponen a cada grup: coneixements i competència tècnica, esforç, responsabilitat i condicions del treball.

Un cop valorades totes les característiques dels perfils professionals per aquests factors han quedat agrupats els perfils en la següent valoració de llocs de treball (VLLT):

Perfils Professionals	VLLT
Director/a	1
Director/a Estratègia	1
Gerent/a	1
Director/a de Departament o d'Activitat	2
R3B Junior Group Leader	2
R4 Group Leader	2
Cap d'Unitat o Coordinador/a	3
Coordinador/a Plataformes	3
R2B Junior Researcher	3
R3A Accredited Researcher	3
MD Clinical Researcher	4
Project Manager	4
R2C Assistant Researcher	4
Responsable Àrea Plataformes	4
Gestor/a de Projectes	5
LabManager	5
R2A Postdoctoral Researcher	5
Study Coordinator	5
Tècnic Superior Plataformes	5
Tècnic/a Funcional Gestió	5
CRA- Monitor	6
Data Manager	6
Gestor/a Divulgació Coneixement	6
Infermer/a	6
Llicenciat/da Suport Recerca	6
R1 Predoctoral Researcher	6
Administratiu/a	7
Administratiu/a de Projectes	7
Auxiliar Administratiu/a	7
Recepció	7
TCAI-Auxiliar Clínic-Auxiliar Sanitari	7
Tècnic de Laboratori	7
Tècnic Mig Suport Recerca	7
Tècnic Plataformes	7

1. Anàlisi de la bretxa salarial per valoració de lloc de treball (VLLT) i per mitjana:

RESUM Mitjana Aitmètica- VLLT	Bretxa
2	2,44%
3	-6,62%
4	8,44%
5	3,69%
6	-4,27%
7	-3,22%

Si s'analitzen les dades de la mitjana per valoració de lloc de treball, la bretxa més alta és la corresponen al grup 4 amb un 8,44%.

2. Anàlisi de la bretxa salarial per valoració de lloc de treball (VLLT) i per mediana:

Resum Mediana - VLLT	Bretxa
2	0,00%
3	0,34%
4	-4,03%
5	1,75%
6	-3,31%
7	0,01%

- Anàlisi de la bretxa per diferents conceptes retributius que anomenarem “complements fixos” per identificar-los respecte d’altres complements que són variables, a continuació s’analitzen aquests conceptes per valoracions de llocs de treball:

Aquests complements anomenats “fixos” en molts dels casos s’especifiquen en el contracte de treball, i es retribueixen per 12 pagues, en cas d’estar de baixa per malaltia (IT) o accident de treball (AT) es complementen al 100%, segons normativa institucional, només els 180 primers dies de l’any natural.

Aquests complements són els que es detallen a continuació, i identificarem en quina mesura els cobren les dones i/o els homes, en el període de referència.

Complements Fixes en nòmina	Femení	Masculí	Total general	% Femení
C.Superv.I. Radiologia	1		1	100,00%
Complem. Puesto Trabajo/Proyecto 12m	743	269	1012	73,42%
Complemento Personal	2	2	4	50,00%
Plus de Movilidad	2	2	4	50,00%
Total general	748	273	1021	73,26%

El complement personal i plus de mobilitat ve fixat per determinats projectes molt específics.

El complement “puesto de trabajo” es fa servir pel personal d’estructura i el Complement de “proyecto” es fa servir pel personal de projectes per complementar el salari base actual fins el salari fixat anualment.

El complement de “superv. I radiologia” és antic i només el cobra una persona a la institució que realitza aquestes funcions des de fa anys, i és una dona.

- Anàlisi per mitjana de la bretxa salarial respecte els complements fixos de nòmina per valoració de lloc de treball (VLLT):

Mitjana per Valoració de Llocs de Treball (VLLT) Concepte Retributiu Fixe	Femení	Masculí	Bretxa
C.Superv.I. Radiología	1		
2	1		
Complemento Personal	2	2	
2		1	
5	2	1	-4,62%
Plus de Movilidad	2	2	
3	2	2	0,00%
Complem. Puesto Trabajo/Proyecto	743	269	
1	5	7	-17,32%
2	43	29	16,92%
3	118	69	5,07%
4	93	29	-2,49%
5	306	93	-8,14%
6	178	42	-6,15%
Total general	748	273	11,71%

Analitzant les dades l'únic concepte que té diferència, en un 16,92%, és el corresponent al concepte de complement de lloc de treball, en el grup 2, aquest grup el componen els següents perfils (directors/es, R3B i R4), i el desnivell és degut al fet que el personal amb funcions de Direcció, en la majoria dels casos tenen tot el salari anual distribuït en el concepte de salari base, en canvi hi ha algunes persones incorporades més recentment, que tenen el salari distribuït diferent, al no estar totes les persones amb una distribució homogènia fa que surti una diferència, però que no és real.

- Anàlisi per mediana de la bretxa salarial respecte els complements anomenats fixos de nòmina per valoració de lloc de treball (VLLT):

MEDIANA PER VALORACIÓ DE LLOCS DE TREBALL			
Complements Fixes	Femení	Masculí	Bretxa
C.Superv.I. Radiología	1		
2	1		
Complem. Puesto Trabajo/Proyecto 12m	730	262	
5	299	90	-8,15%
6	174	42	-3,93%
1	5	7	0,00%
4	92	29	0,00%
3	117	68	6,88%
2	43	26	12,28%
Complemento Personal	2	1	
2	0	1	
5	2	1	-4,60%
Plus de Movilidad	2	2	
3	2	2	0,00%
Total general	735	265	

- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius variables no prefixats, per valoració de llocs de treball (VLLT):

MITJANA - VLLT			
Complements Variables	Num. Dones	Num. Homes	Bretxa
Complemento de Nivel	2	3	30,77%
1	1	2	40,00%
2	1	1	0,00%
Dietas	1	4	-106,90%
3	1	1	-81,82%
5		3	
Objetivos	12	5	-49,24%
2	4	3	-23,95%
3	4	1	-123,92%
5	4	1	-498,11%
Serv.Esp.s/p	159	40	-6,67%
1	2	2	-131,34%
2	11	3	-52,38%
3	28	11	-35,77%
4	33	10	-13,26%
5	49	5	-144,57%
6	36	9	24,61%
Total general	174	52	8,92%

En el cas del complement de nivell que prové del resultat d'una avaluació científica, els imports dels mateixos són diferents i van en funció del perfil professional, la investigadora era una R3A quan es va aprovar el seu complement, en canvi els dos investigadors homes eren tots dos R4.

Pel que fa als serveis especials hi ha una diferència d'un 24,6% per poder saber a què és degut, necessitem més dades, acció planificada dins del pla.

Les dietes són un concepte retributiu que provenen d'un ajut de mobilitat normalment aconseguit de forma competitiva, en funció del ministeri que ho l'atorga l'import varia.

MEDIANA VLLT			
Complements Variables	Num. Dones	Num. Homes	Bretxa
Complemento de Nivel	2	3	
1	1	2	66,67%
2	1	1	0,00%
Dietas	1	4	
3	1	1	-45,00%
5		3	
Objetivos	12	5	
2	4	3	-28,36%
3	4	1	-43,21%
5	4	1	-83,21%
Serv.Esp.s/p	159	40	
1	2	2	-56,77%
2	11	3	9,90%
3	28	11	-19,32%
4	33	10	-6,54%
5	49	5	-66,67%
6	36	9	15,71%
Total general	174	52	

- **Detall de les dades relatives als absentismes produïts a conseqüència de baixes derivades de les maternitats i paternitats:**

En aquest punt s'especifiquen les baixes maternals i paternals que s'han produït en el període d'anàlisi per poder constatar qui sol·licita les excedències per cura de menors o les reduccions de jornada per guarda legal, si els homes o les dones, i en quina proporció.

Any 2021:

Motius Absentisme 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
AL Acumulació Lactància	10	1	11	90,91%
BM Baixa maternal	17		17	100,00%
MP Baixa Maternal/Paternal Temps Parcial.		9	9	0,00%
PA Paternitat		15	15	0,00%
RE Risc Embaràs	4		4	100,00%
Total general	31	25	56	55,36%

Dies Absentisme 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
AL Acumulació Lactància	92	10	102	90,20%
BM Baixa maternal	1202		1202	100,00%
MP Baixa Maternal/Paternal Temps Parcial.		164	164	0,00%
PA Paternitat		467	467	0,00%
RE Risc Embaràs	148		148	100,00%
Total general	1442	641	2083	69,23%

De les dades extretes es conclou bàsicament que les baixes maternals les dones les agafen al 100% de forma completa i continuada, i que els homes, en canvi, del total de baixes paternals un 25% les gaudeix de forma parcial, fraccionen el període en diferents trams, i un 75% les gaudeix de forma continuada.

A data 30 de juny del 2021 només un home ha sol·licitat l'acumulació de la lactància, però amb el recent canvi normatiu impulsat pel govern respecte a l'ampliació de dies de paternitat, equiparant a l'home i la dona, aquesta dada canviarà i es veurà un canvi de tendència en les dades que es treguin a futur.

- **Dades d'excedències per cura de menor sol·licitades i sol·licituds de reduccions de jornada per guarda legal:**

Excedències/Reduccions de Jornada 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
ACT.- Alta Excedencia/P.S.S.	4		4	100,00%
Maternal con reserva puesto A2	4		4	100,00%
ACT.- Cambio horario	15	1	16	93,75%
Fin Guarda Legal por menor A2	5		5	100,00%
Ini Guarda Legal por famil A2	1		1	100,00%
Ini Guarda Legal por menor A2	8	1	9	88,89%
Prog Guarda Legal por menor	1		1	100,00%
Total general	19	1	20	95,00%

En aquest cas es manté que és la dona qui sol·licita i interromp, o desaccelera la seva carrera professional per atendre als infants, fet que els homes no fan, per tant, en aquest sentit s'ha de treballar en sensibilització i promoure la corresponsabilitat, perquè els homes coneguin

que poden sol·licitar excedències per cura de menors, i reduccions de jornada per guarda legal, o que poden distribuir millor el temps de treball amb les mesures de flexibilització que existents, per atendre en igualtat de condicions a la família, mesura prevista a fer en el pla.

- **Permís sense sou i acompanyament hospitalització/intervenció malaltia de familiars:**

En aquest apartat es revisa quin dels dos gèneres, femení o masculí demana més permisos per atendre assumptes de caràcter personal per cura de familiars.

També s'analitza qui demana els permisos sense sou que es poden sol·licitar per molts motius diferents, però que els sol·liciten normalment les dones per estar amb els/les fills/es en períodes no lectius de les escoles.

S'analitza tant el nombre de persones que han sol·licitat aquests permisos o excedències, així com el nombre de dies que han utilitzat, per avaluar qui es fa més càrrec a les organitzacions de la cura dels familiars en sentit ampli, així com qui sol·licita més permisos sense sou entre dones i homes.

Any 2021:

Motius Absentisme 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
EF Enfermetat Familiar	16	2	18	88,89%
EG Enferm. greu menor	2		2	100,00%
P2 Permís Sense Sou	1		1	100,00%
Total general	19	2	21	90,48%

Dies Absentisme 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
EF Enfermetat Familiar	27	2	29	93,10%
EG Enferm. greu menor	4		4	100,00%
P2 Permís Sense Sou	22		22	100,00%
Total general	53	2	55	96,36%

En aquest punt també s'observa la mateixa tendència que en els apartats anteriors, en un percentatge molt alt (90%) molt per sobre de la representativitat de les dones a la institució (75%), són les dones qui es fan càrrec i sol·liciten els permisos necessaris per malaltia de familiars i permisos sense sou per atendre en major part dels casos als fills/es.

Aquesta dada s'ha de mirar de revertir amb sensibilització i formació, mesura prevista dins del pla.

- **Dades de congressos i desplaçaments segregats per gènere:**

En aquest punt s'analitza les dades de les persones que han comunicat oficialment que van a congressos, o que han estat d'estada formativa o BAE fora de la institució.

S'avalua quin dels dos gèneres va més a congressos o d'estades, i quants dies utilitzen en aquests desplaçaments.

Any 2021:

Congressos i Desplaçaments 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
CO Congrés	4		4	100,00%
DE Desplaçament	4	3	7	57,14%
Total general	8	3	11	72,73%

Dies Congressos i Desplaçaments 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
CO Congrés	4		4	100,00%
DE Desplaçament	582	317	899	64,74%
Total general	586	317	903	64,89%

- **Distribució i motius d'extincions contractuals diferenciades per gènere:**

En aquest apartat s'especifica els motius de les extincions o desvinculacions contractuals del personal contractat en els anys de referència, analitzant les dades més rellevants, com són:

- Baixes voluntàries
- Acomiadaments objectius
- Acomiadaments disciplinaris
- Finalitzacions de contracte
- Excedència voluntària,...

Any 2021:

Motius Baixes 2021	Femení	Masculí	Total general	% Femení
Acomiadament Disciplinari	2	1	3	66,67%
Baixa Voluntària	40	23	63	63,49%
Excedència Voluntària	8	3	11	72,73%
Finalització CT	68	20	88	77,27%
No Supera Període Prova	2	1	3	66,67%
Nou CT - Finalització CT anterior	39	15	54	72,22%
Total general	159	63	222	71,62%

En referència les extincions contractuals, de les dades extretes es conclou que el percentatge femení és el que té més extincions contractuals respecte al personal masculí, però en la mateixa proporció que la presència femenina dins de la institució (75%).

Si analitzem amb més detall les extincions com: l'acomiadament (66%), l'extinció per la no superació del període de prova (66%) i les baixes voluntàries (63%), totes 3 estan per sota del percentatge femení institucional.

Cal remarcar que els acomiadaments disciplinaris o per causes objectives tenen una justificació sempre, no són mai ni arbitraris ni sexistes, ja que la direcció demana una justificació per dur-los a terme. Les finalitzacions contractuals venen sempre donades per la finalització formal del projecte o dels fons del mateix.

4. Accés a l'Organització:

- **Dades de convocatòries públiques publicades i adjudicacions:**

El maig del 2019 es va aprovar per la Junta de Govern de l'IDIBAPS màxim òrgan de l'entitat una política de reclutament basada en els principis bàsics del sector públic i de la LLCTI que es basen a fer que el procés de selecció ha de ser obert, transparent i basat en mèrits (OTM-R) perquè aquest és un dels pilars de la Carta Europea dels Investigadors i del Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors/es. La política OTM-R assegura que es contracti a la persona més adequada per al lloc treball, tot garantint un procés de selecció just, obert, equitatiu, lliure de biaixos i respectant la igualtat de gènere.

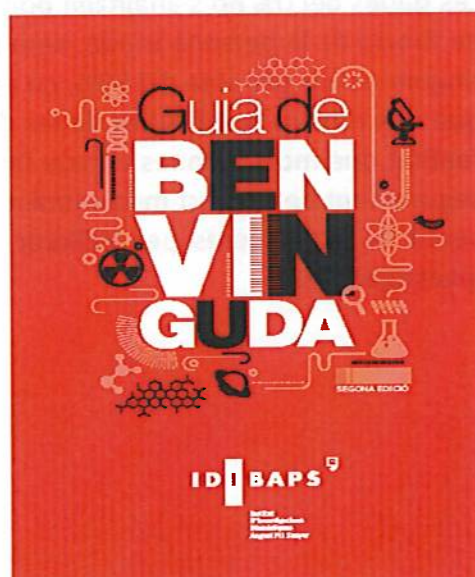
La nostra institució està compromesa amb la Carta i el Codi europeu és per aquest compromís i les accions que s'han anat duent a terme, que hem aconseguit el logo "HR Excellence in Research".

En els processos de selecció s'aposta per la igualtat i la diversitat, aquí analitzem les dades dels processos de selecció fets, i la proporció d'homes i de dones han aconseguit les places i quin tipus de plaça.

Evitar els biaixos en la selecció és la manera de garantir la igualtat d'oportunitats i evitar la discriminació. Es fa especial èmfasi al biaix de gènere inconscient que pot existir en la selecció de persones en els centres de recerca. Es recomana en aquesta política de selecció que en la mesura del possible que els membres de l'òrgan de selecció consultin les següents consideracions de la Institució CERCA: <https://youtu.be/g978T58gELo>.

***Política de
contractació: procés
de selecció de
persones***

Guia per a un reclutament obert, transparent i
basat en mèrits de la comunitat de recerca
(OTM-R)



En aquest apartat s'analitza i especifica les places que s'han publicat i s'han identificat per la mateixa nomenclatura que ha sol·licitat l'IP o cap de la unitat organitzativa corresponent. Des que s'han aprovat els perfils professionals ja surten amb la nomenclatura corresponent als perfils, aquests casos no els hem agrupat amb les noves nomenclatures, ja que encara no estaven aprovats els perfils professionals i podríem cometre algun error d'interpretació.

Any 2021:

PLACES CONVOCADAS 2021 (Gener a Juny)					
Lloc de treball	Places Res	Home	Dona	Vacant/Deserta	% Femení
Administratiu/va	7	0	7	2	100,00%
Biobank Coordinator	1	0	1		100,00%
Bioestadístic/a	1	1	0		0,00%
Bioinformàtic/a	0			1	
Data Entry	4	1	3		75,00%
Data Manager	2	1	1	3	50,00%
Data Science	1	1	0		0,00%
Diplomat/da	1	0	1		100,00%
Director for the Office of KTT	0				
Director/a d'Estratègia	0				
Doctor/a	8	5	3	1	37,50%
Gestor/a Sènior	1	0	1		100,00%
Graduat/da	17	4	13	2	76,47%
Graduat/da en Dret	1	1	0		0,00%
Infermer/a	14	0	14	1	100,00%
Llicenciat/da	33	8	25	2	75,76%
Llicenciat/da -CRA Junior-	2	0	2		100,00%
Project Manager	4	1	3		75,00%
Tècnic/a (Data Manager Assistant)	1	1	0		0,00%
Tècnic/a (Data Manager)	1	1	0		0,00%
Tècnic/a de Fundraising	1	0	1		100,00%
Tècnic/a de Qualitat AACC	0			1	
Tècnic/a de Laboratori	18	6	12	6	66,67%
Total	118	31	87	19	73,73%

Les dades del 0% no s'analitzen donat que són places que tant podem tenir un 100% o 0% en funció de la persona triada, hem de posar el focus en les places de més d'1 persona que tinguin nivells per sota del 50%, en aquest cas tenim la plaça de Doctor/a en un 37,5%, dada que ens mostra la dificultat de les dones un cop defensada la tesi, i que va lligada amb la realitat que moltes dones un cop finalitzen la tesi, tenen família acaben deixant la recerca, segurament per aquest motiu tenim un índex més baix de dones en aquest perfil, en aquest sentit hi ha mesures per millorar i incentivar a les dones a seguir dins de la carrera investigadora.

5. Formació interna o contínua:

La formació del personal que forma part de la nostra institució és molt important tant per a la direcció de l'empresa com per les persones que representen a les persones treballadores.

Anualment s'aprova un pla formatiu per a totes les persones de la institució, i un pla específic pel personal investigador R1 i R2, Stepping stone, que no només inclou el personal contractat a la FUNDACIÓ CLINIC i IDIBAPS, sinó que integra a personal d'entitats vinculades del Campus.

Cal destacar que els professionals que hi ha als centres de recerca com la FUNDACIÓ CLINIC i l'IDIBAPS tenen un alt nivell de formació i qualificació com hem vist a les dades anteriors, i que necessiten una formació permanent no només en temes específics de recerca o de gestió, sinó també amb altres competències transversals i soft skills.

El Pla formatiu institucional un cop aprovat, es comunica a tota l'organització, mitjançant un formulari on s'indica les següents dades:

- El nom de l'acció formativa, si cal s'adjunta el programari
- A quin col·lectiu va dirigida l'acció, només en el cas que sigui molt específica
- Nombre d'hores en què consisteix la formació
- El nombre de participants que la poden cursar
- Les dates,
- Horaris en els que es durà a terme la formació, es mira de fer en horari de matí per afavorir la conciliació de les persones.

Es dona un termini perquè les persones es puguin pre-inscriure als cursos que més els interessin i que els vagi bé per dates i horaris, és del tot voluntari, i un cop finalitzat el termini, en cas d'haver-hi més persones inscrites que places ofertades, es fa sorteig per tal d'adjudicar les places de forma objectiva i per tant, amb absència de cap classe de discriminació.

Podem concloure que tant les dones com els homes poden accedir per igual manera a la formació, i per tant, tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament professional i personal.

La confecció del pla de formació és objectiva i absent de desigualtat de cap mena, ja que per confeccionar-lo es fa una enquesta anònima a totes les persones de l'entitat, on se'ls demana que valorin totes les accions formatives en general, que valorin en concret les que han fet, i que indiquin quines necessitats formatives els caldria pel seu dia a dia, sempre un cop finalitzades totes les accions formatives del pla.

Cal destacar que també s'incorporen altres accions formatives fora del pla, sempre que es vegi la necessitat de fer-les i que estigui aprovat pel cap directe i la comissió de formació.

Hi ha un pressupost anual per formació externa i també per la interna.

A part del pla formatiu es fa formació interna per tot el personal investigador:

- **Seminaris IDIBAPS**
- **Conferències**
- **Toolbox.** És un cicle de xerrades promogut pel Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R), i que tracta diferents qüestions d'interès general de la comunitat investigadora com ciència oberta, publicacions científiques o igualtat de gènere, entre d'altres.
- **Stepping-Stone:** és un pla formatiu específic pels investigadors/es en formació, concretament va dirigit als predoctorals (R1) i postdoctorals (R2). L'objectiu final del mateix és dotar-los d'eines i coneixements en temes no estrictament científics, però rellevants pel seu desenvolupament professional tant dins com fora de l'àmbit acadèmic.

Les accions formatives es realitzen presencialment i també es fan cursos amb metodologia on-line.

A continuació es detalla les dades més rellevants del Pla Formatiu 2019 i 2020, que són dels que tenim dades en el període d'anàlisi de la diagnosi.

- **Participació global de dones i homes en la formació:**

Participació de dones i homes en el Pla Formatiu 2020. La participació de dones respecte als homes és d'un 76%.

Participació de Dones i Homes		
PLA FORMATIU 2020	Núm. Persones	% Femení
Femení	205	76,78%
Masculí	62	
Total general	267	

Són dades equilibrades amb la representació institucional de la dona.

La formació és voluntària, cadascú s'inscriu el curs que millor s'adapta a les seves necessitats i que millor s'adapta a la seva feina i jornada.

La formació es procura fer sempre dins de l'horari laboral, i si és possible en horari de matí, si la formació s'organitza directament per l'entitat, i això és així en la majoria dels casos.

Si en canvi hi ha un curs que està programat per una entitat externa per persones de diferents empreses, segurament serà en un espai concret i horari estipulat per l'empresa organitzadora.

Abans de la pandèmia les formacions eren totes presencials a sales de reunions de la institució, però a causa de la pandèmia es va haver de reorientar i reorganitzar tot el pla formatiu per tal de fer-lo possible, i gràcies a l'ajut de les eines tecnològiques, tot el pla formatiu es va poder fer on-line al 2020. Actualment, seguim aprofitant aquesta flexibilitat

que s'ha instaurat i es pot fer les accions formatives on-line des de les instal·lacions de l'entitat, o des del domicili del treballador/a donant una major flexibilitat a tothom.

A continuació detallem el pla formatiu executat a l'any 2020, recordar que durant l'any 2020 el pla formatiu s'havia organitzat per ser presencial com venia sent l'habitual, i al mes de març del 2020 va esclatar la pandèmia i es va declarar l'estat d'alarma, un cop superat aquest primer moment, la comissió de formació i les entitats col·laboradores contractades per fer la formació es van reorganitzar per poder desenvolupar el pla.

Pla formatiu any 2020:

PLA FORMATIU 2020 - REALITZAT	Femení	Masculí	Total general	% Femení
ACCESS	11	3	14	78,57%
ANGLÈS A2	4		4	100,00%
ANGLÈS B1	6	1	7	85,71%
ANGLÈS B2	7		7	100,00%
ANGLÈS B3		1	1	0,00%
ANGLÈS B4	1		1	100,00%
ANGLÈS B5	1		1	100,00%
ANGLÈS C1	2	1	3	66,67%
COMUNICACIÓ ASSERTIVA CAPS	5	3	8	62,50%
COMUNICACIÓ ASSERTIVA	17	3	20	85,00%
CONDUCCIÓ DE REUNIONS I COMUNICACIÓ BIDIRECCIONAL	8		8	100,00%
CURS ANIMALS PER LICENCIATS	1		1	100,00%
EFFECTIVE PRESENTATIVE	8		8	100,00%
ESTADÍSTICA APLICADA	13	2	15	86,67%
EXCEL AVANÇAT	22	10	32	68,75%
EXCEL BÀSIC	11	1	12	91,67%
FEEDBACK	1	4	5	20,00%
FORMACIÓ EN LIDERATGE I RESOLUCIÓ DE CONFLICTES	12	1	13	92,31%
GESTIÓ DE L'ESTRÉS	11	3	14	78,57%
GESTIÓ DEL TEMPS PER PERSONAL DE GESTIÓ	15	4	19	78,95%
GESTIÓ DEL TEMPS PER PERSONAL INVESTIGADOR	12	7	19	63,16%
INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL	14	5	19	73,68%
INTEL·LIGÈNCIA EMOCIONAL CAPS	4	2	6	66,67%
PIF: MASTER ENFERMERIA	1		1	100,00%
TREBALLA EFICAÇMENT DES DE CASA	17	11	28	60,71%
USUARI ANIMALS EXPERIMENTACIÓ	1		1	100,00%
Total general	205	62	267	76,78%

Si analitzem les dades dels cursos efectivament executats, veiem que majoritàriament els cursos són realitzats per dones en més d'un 62%, excepte en els següents casos:

- **Participació de dones i homes segons departament o àrea de recerca:**

Aquesta dada es va pactar que seria una mesura a fer durant la vigència del Pla.

- **Participació de dones i homes segons grup professional:**

Aquesta dada es va pactar que seria una mesura a fer durant la vigència del Pla.

- **Participació de dones i homes segons l'objectiu final de la formació:**

Per poder analitzar aquesta dada s'ha distribuït el pla formatiu analitzat en 4 grups que es detallen a continuació.

De la distribució feta i de la segregació per gènere es desprèn que els 4 grans blocs de formació fets a les nostres institucions són majoritàriament gaudides i executades per les dones, en equilibri amb la seva presència a les dues entitats.

Objectiu de la Formació 2020 ▾	Femení	Masculí	Total general	% Femení
Específiques Recerca	16	2	18	88,89%
Idiomes	21	3	24	87,50%
Soft Skills	116	43	159	72,96%
Tècniques Transversals	52	14	66	78,79%
Total general	205	62	267	76,78%

- **Participació de dones i homes en el programa "Stepping-stone":**

Aquesta dada es va pactar que seria una mesura a fer durant la vigència del Pla.

- **Participació específica de dones i homes en formació sobre igualtat:**

L'any 2021 es va fer una formació específica a la comissió Negociadora, de 4 hores, la van cursar totes les persones que formaven la comissió en aquell moment, 4 dones i 2 homes. La sessió es va gravar i en els diferents relleus que va haver-hi dins de la comissió se'ls va oferir veure la gravació de la formació feta.

La Sra. Marta Fernández presidenta de la Comissió d'igualtat i de la Comissió Negociadora va sol·licitar fer un curs oficial d'Agent d'Igualtat d'Oportunitats (AIO), disposant de la titulació requerida.

L'any 2021 en plena negociació del pla es va contractar per primer cop una formació oberta a tota l'organització, sense limitació de participants, per poder impulsar i conscienciar a tota l'organització de la importància de la igualtat de gènere i de la corresponsabilitat, fruit del compromís institucional en aquest sentit, per començar a incidir de manera més efectiva en el nostre compromís. Aquesta formació va estar disponible i oberta a tothom durant 3 mesos, es va fer difusió personalitzada via e-mail a totes les persones de l'organització.

Durant el 2022 ja s'ha consensuat a la comissió de formació que es faran 4 formacions per grups de 16 persones de formació bàsica sobre igualtat, seguint amb aquesta filosofia de conscienciació i es gravarà una de les formacions per poder deixar-la disponible durant un temps a qui estigui interessat/da i no l'hagi pogut cursar.

Des de l'AQUAS i des de CERCA sovint ens passen informació de cursos d'igualtat de gènere i d'igualtat de gènere per la recerca per difondre a tota la plantilla, sempre fem difusió i ens consta que els/les nostres professionals s'hi inscriuen.

També es fan trobades virtuals i taules rodones per tractar aquests temes específics dels centres de recerca i es fa sempre difusió a tothom.

6. Promoció i desenvolupament professional:

En els darrers anys una de les qüestions que s'ha plantejat la institució a nivell global com a estratègia de RRHH és poder retenir talent, en aquest sentit s'ha fomentat quan el perfil i la necessitat de la plaça ho ha fet possible, obrir promocions internes i publicar-les al portal de l'investigador (accés personal intern) i el departament de RRHH n'ha fet difusió a tot el personal pel seu coneixement.

Codi	Vacant	Data inici	Data fi	Data Resolució
FU-01-2020	Tècnic de Gestió de Projectes Europeus i Internacionals	10/09/2020	24/09/2020	07/10/2020
FU-06-2019	Coordinador/a d'Ajuts Nacionals	02/12/2019	15/12/2019	09/09/2020
FU-05-2019	1 Plaça de Gestor de Projectes Privats	18/06/2019	30/06/2019	18/07/2019
FU-04-2019	1 Plaça de Gestor de Projectes Nacionals/Autonòmics i Privats	04/06/2019	18/06/2019	01/07/2019
FU-03-2019	1 Plaça de Gestor Junior en Ajuts RH	09/05/2019	23/05/2019	11/06/2019
FU-02-2019	Cap d'Unitat de contractes d'assaig i estudi clínic	11/04/2019	25/04/2019	02/05/2019
FU-01-2019	Responsable de Gestió de projectes Europeus i Internacionals	14/03/2019	28/03/2019	07/06/2019
FU-02-2018	1 Plaça de Tècnic/a per l'Àrea de Gestió Econòmica d'Assaigs Clínics per la FCRB	19/09/2018	03/10/2018	19/10/2018
FU-01-2018	Gestor Junior de Projectes Nacionals	15/01/2018	29/01/2018	02/02/2018
FU-01-2017	Gestor de Projectes Nacionals	08/09/2017	15/09/2017	17/10/2017
FU-05	Tècnic per a la Unitat de Control de la Gestió de la Fundació Clínic	27/05/2016	10/06/2016	26/09/2016
FU-04	Gestor de la Unitat de Desenvolupament de Projectes (UDP) de la Fundació Clínic	25/02/2016	14/06/2016	17/06/2016
FU-03	Cap de Control de la Gestió de la Fundació Clínic	20/05/2016	03/06/2016	17/06/2016

FU-02	Cap de la Unitat d'Administració de Personal	20/05/2016	03/06/2016	17/06/2016
FU-01	Director/a Econòmic/a	29/02/2016	15/03/2016	08/04/2016

Convocatòries de promoció interna IDIBAPS

Codi	Vacant	Data inici	Data fi	Data Resolució	Documentació
IDI-01	Cap de l'Oficina de Coordinació Científica	29/2/2016	14/3/2016	29/03/2016	

- Evolució de les promocions i/o canvis de lloc de treball per promoció professional en els últims 5 anys:**

A continuació passem a analitzar les dades de les promocions internes realitzades des de l'any 2016 per tenir més dades a analitzar.

Dades de Promoció i Desenvolupament Professional					
Codi Convocatòria	Anualitat	Plaça Convocada	Home	Dona	% Femení Anualitat
FU-01	2016	Director/a Econòmic/a		1	33,33%
FU-02		Cap de la Unitat d'Administració de Personal	1		
IDI-01		Cap de la Oficina de Coordinació Científica		1	
FU-03		Cap de Control de Gestió	1		
FU-04		Gestor/a de la Unitat de Desenvolupament de Projectes	1		
FU-05		Tècnic/a per a la Unitat de Control de Gestió	1		
FU-01-2017	2017	Gestor/a de Projectes Nacionals		1	100,00%
FU-01-2018	2018	Gestor/a Junior de Projectes Nacionals		1	50,00%
FU-02-2018		Tècnic per a l'Àrea de Gestió Econòmica d'Assaig Clínics	1		
FU-01-2019	2019	Responsable de gestió de projectes Europeus i Internacionals	1		50,00%
FU-02-2019		Cap d'Unitat de contractes d'Assaig i estudi Clinic	1		
FU-03-2019		Gestor/a Junior en Ajuts RH		1	
FU-05-2019		Plaça Gestor/a de Projectes Privats		1	
FU-01-2020	2020	Tècnic de Gestió Projectes Europeus i Internacionals	1		100,00%
Total			8	6	42,86%

De les promocions internes realitzades a l'anualitat 2016, es van fer un total de 6 promocions professionals internes el resultat de les quals va ser: 4 homes van promocionar enfront de 2 dones, per tant la dada no és equilibrada, però val a dir que de les 2 dones que van promocionar van ser en les posicions de més responsabilitat, directores de departament, per tant, tot i que el resultat en número no és equilibrat, pel que fa a nivell de responsabilitat sí que hi ha equilibri.

L'any 2017 només hi ha una plaça i per tant el resultat no és representatiu igual que el 2020.

L'any 2018 les promocions fetes són 2 i el percentatge és d'un 50%.

L'any 2019 el resultat és del 50% quant a la promoció de dones i homes, equilibrat en el número, però dir que els càrrecs amb més responsabilitat són els dels homes.

La dada resum de tot el període analitzat és d'un 42%, és una dada per sota de la paritat de la representació femenina que tenim a la institució. Però hem analitzat les dades i no hi ha discriminació.

Per tant la formació i sensibilització són rellevants i són accions planificades dins de la vigència del pla.

- **Avaluacions científiques:**

Període 2011-2021	Masculí		Femení		Total	
Resultats avaluacions R2B	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Promoció a JGL/GL (A)	10	56%	5	19%	15	34%
Pas a AR (B)	6	33%	9	35%	15	34%
No promoció (C)	2	11%	12	46%	14	32%
Total	18	41%	26	59%	44	100%

L'estratègia de carrera investigadora de la Fundació Clínic i l'IDIBAPS estableix que el personal investigador R2B beneficiaris dels programes Ramon y Cajal o Miguel Servet poden accedir a les posicions de lideratge científic (*Junior Group Leader* i *Group Leader*) si el resultat d'una avaluació així ho determina. Aquesta avaluació pot tenir tres possibles resultats: la promoció a *Group Leader*, el pas a *Accredited Researcher* (posició d'investigador principal però no de cap de grup), i la no promoció. A la taula es presenten les dades de les avaluacions realitzades en els darrers 10 anys. Com es pot veure, el percentatge d'homes que han pogut accedir a posicions de lideratge és superior (56%) que el de dones (19%), mentre que el percentatge d'investigadors R2B que no han estat promocionats és superior entre les dones (46%) que entre homes (11%).

Entre les possibles causes per aquest fenomen s'identifica clarament que aquest període de màxima competitivitat a nivell curricular coincideix amb l'època de la maternitat. Per tant, amb l'objectiu d'assolir la màxima igualtat d'oportunitats en l'accés a aquestes posicions de lideratge, el present pla inclou accions de suport i *mentoring* específics per aquests col·lectius.

Període 2011-2021	Masculí		Femení		Total	
Resultats avaluacions R2B	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Promoció a JGL/GL (A)	10	56%	5	19%	15	34%
Pas a AR (B)	6	33%	9	35%	15	34%
No promoció (C)	2	11%	12	46%	14	32%
Total	18	41%	26	59%	44	100%

7. Temps de treball i corresponsabilitat:

- **Utilització de mesures per a conciliació**

La Direcció de la FUNDACIÓ CLINIC i IDIBAPS promou polítiques de RRHH que vagin alineades a una major conciliació entre la vida personal i professional de les persones que treballen a la institució, en aquest sentit s'ha arribat a pactes amb els CE que també han tingut el mateix interès, consensuant pactes on l'objectiu final ha estat la millora del drets de les persones. En aquest sentit s'han signat pactes que han donat major flexibilitat al temps de lleure dels empleats/des i així poder afavorir la corresponsabilitat els pactes que s'han signat són:

- Gaudiment flexible durant tot l'any dels dies anomenats "graciosos", ara es diuen "Assumptes Personals", aquests 4 dies es gaudien en dates fixes durant l'any, 2 per Setmana Santa i 2 per Nadal, i amb aquest pacte es va flexibilitzar el seu gaudiment, donant llibertat a les persones d'organitzar-se millor.
- Es va ampliar en 2 dies, els dies AP que hi havia a les dues institucions, passant de 4 dies AP als 6 dies AP que hi ha en l'actualitat, donant marge de flexibilitat i conciliació per temes personals a part dels dies de vacances durant l'any.
- També es van aprovar els "Permisos Sense Sou" d'un mínim de 7 dies naturals a un màxim de 30 dies naturals.
- Es van pactar uns dies d'horari especial, en el que només es treballa al matí de 9:00 a 14:30, per poder conciliar millor la vida personal amb la professional, en determinats dies que són: Sant Jordi, el Dijous Sant, la Revetlla de Sant Joan, el 24 de desembre, el 31 de desembre i el 5 de gener.
- S'ha pactat una redistribució horària a l'estiu, fent les mateixes hores setmanals però d'una manera més intensiva, 4 dies de jornada intensiva i un dia de jornada llarga pel personal de gestió, i pel personal de projectes sempre en la mesura que l'activitat del projecte ho permeti.
- Pacte de major flexibilitat a la jornada d'hivern tant a l'entrada i a la sortida, amb un temps per dinar de 45 minuts, donant més flexibilitat de jornada i podent tant dones i homes organitzar la seva vida personal i familiar amb la professional d'una forma corresponsable.
- Pacte del Teletreball, amb un mínim d'un 30% i un màxim d'un 50% el teletreball, 2/3 dies a la setmana, mesura que permet també conciliar millor la vida personal i la professional tant de dones com d'homes i afavorir a la corresponsabilitat.
- En els casos dels llocs de treball on no es pot teletreballar, també s'ha permès que les persones puguin ocasionalment treballar des de casa en determinades ocasions i sempre amb la deguda autorització dels seus responsables.
- Ampliació dels dies de compactació de la lactància, passant de 14 dies naturals a 14 dies hàbils, fet que ara amb el canvi legislatiu recent, també poden gaudir els homes quan són pares.
- Amb efectes del 2022 s'ha acordat ajustar els horaris de les dues institucions als horaris del sector públic, passant de 40 h/setmana a 37,5 h setmana i amb un topall de 1642 h anuals, això ha donat també una flexibilitat de bossa d'hores que permet a les persones gaudir d'hores en moments puntuals i necessaris que abans no disposaven.

Així doncs, totes les mesures pactades que hem detallat i els canvis normatius que anivellen els permisos de paternitat als de maternitat són claus per promoure i fomentar la corresponsabilitat a les nostres entitats, i això fa que les dones i els homes puguin conciliar millor els seus compromisos personals i professionals, sense haver de reduir les seves jornades i poden promocionar o desenvolupar amb satisfacció les seves responsabilitats.

8. Salut laboral:

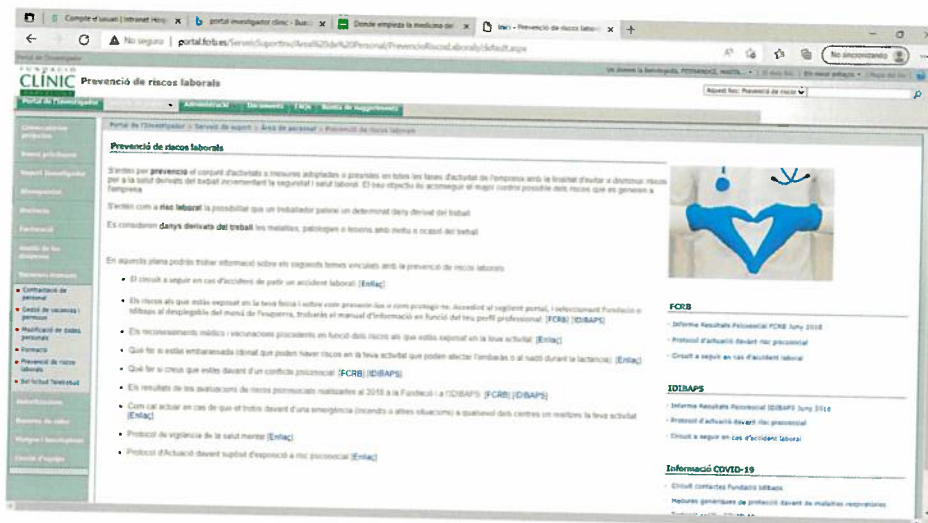
A la nostra entitat li preocupa la salut de les persones. Per poder fer-ho possible comptem amb el suport i col·laboració del Servei de Prevenció Mancomunitat de l'Hospital Clínic Barcelona (HCB), on comptem amb Tècnics de Prevenció de Riscos laborals (PRL) de totes les especialitats necessàries: Seguretat en el Treball, Higiene Industrial, Medicina del Treball i Ergonomia i Psicosociologia aplicada.

També comptem amb el suport de la Mútua Universal a IDIBAPS i la Mútua Intercomarcal a Fundació Clínic, totes dues mútues de primer nivell.



Per dur a terme les polítiques i accions de prevenció es van constituir dues comissions de seguretat i Salut Laboral, una per cada entitat, on s'analitzen, avaluen i aproven totes les accions a dur a terme referents a la prevenció de riscos laborals (PRL), aspectes de la salut laboral dels empleats/des, s'investiguen tots els accidents de treball, els conflictes psicosocials, i tot el que estigui relacionat amb el benestar de les persones treballadores.

Per facilitar l'accés a la informació al personal de la institució, es va crear un apartat dins de l'espai reservat a RRHH al portal de l'investigador específic de PRL, on hi ha tots els protocols aprovats, circuits i informació necessària referent a aquest àmbit tan específic.



Dins d'aquest apartat esmentat hi ha un circuit on es fa especial atenció a la protecció de les dones quan estan embarassades i en el període de lactància, concretament s'anomena "Protocol per a la Prevenció de Risc durant la gestació, part recent i lactància i, de les alteracions de la reproducció en l'àmbit de la recerca" es va redactar i aprovar l'any 2009, i s'ha revisat durant els anys 2010, 2015 i 2018, fet que denota la importància que es dona a la prevenció, protecció i cura de les dones en aquest moment tan delicat de la vida.

L'objectiu principal d'aquest document és garantir l'especial protecció de la treballadora gestant, de la treballadora lactant i de la salut reproductiva (homes i dones en edat fèrtil) en l'àmbit de la recerca.

Per iniciar aquest procediment és necessària la comunicació de l'estat de l'embaràs de la treballadora a l'empresa, concretament al servei de Prevenció de Riscos Laborals, a partir d'aquest moment s'ha de revalorar si hi ha risc per a la salut de la dona o el fetus en el lloc de treball que habitualment ocupa i s'adoptarien les mesures de prevenció oportunes. Aquesta avaluació ha de comprendre almenys 3 fases:

- Identificació de la situació de les treballadores (embarassada, que ha donat a llum, treballadora en període de lactància, així com dones i homes en edat fèrtil).
- Identificació dels riscos (agents físics, químics, biològics ; moviments i postures; condicions de seguretat).
- Avaluació dels riscos, identificació de les mesures correctores.

Tot i ateses les actuals limitacions relacionades amb els espais, a la CSSL es valora per totes les parts la necessitat de treballar en un futur en el condicionament d'espais que possibilitin la reubicació i adaptació de tasques de les professionals, a fi i efecte de minvar el perjudici en la seva activitat professional durant l'embaràs, però en els casos que el treball exclusiu al laboratori on es manipula determinades substàncies que poden ocasionar algun potencial risc els tècnics de prevenció valoren si poden treballar i fins quan, si es poden reubicar i en el cas de no poder reubicar a la persona es recomana sempre gestionar el risc d'embaràs.

Es va posar a disposició en el CEK (a la planta -2) seguint criteris normatius la disponibilitat d'una Sala de lactància/lactari.

• Distribució d'accidents de treball (AT):

Any 2021:

Baixa per Accident (AT) 2021	Nº Persones	%
Femení	4	100,00%
BA Baixa Accident	4	100,00%
Total general	4	100,00%

Amb la representació femenina de la institució és molt lògic que els accidents majoritàriament els pateixin les dones.

- **Anàlisi dels accidents de treball per tipologia:**

Els accidents més freqüents per ordre d'incidència a les nostres entitats són els In Itinere, caiguda, tall o punxada, sobreexforç, i molt esporàdicament accident biològic i accident químic.

La nostra sinistralitat és molt baixa i hem rebut bonificacions per aquest motiu, tot i que les dones són les que pateixen més accidents, però són sense importància ni gravetat. Això es pot veure dels dies que han estat de baixa.

- **Dies de baixa per accident de treball (AT):**

Any 2021:

Dies Baixa AT 2021 ☒	Dies	%
☒ Femení	21	100,00%
BA Baixa Accident	21	100,00%
Total general	21	100,00%

- **Baixes mèdiques per malaltia professional:**

En els anys analitzats no hi ha cap baixa per malaltia professional.

- **Dies de baixa per malaltia professional:**

No aplica aquest apartat al no haver-hi cap baixa d'aquest tipus.

- **Nº de baixes mèdiques per contingència comuna (IT):**

Any 2021:

Baixa per Malaltia (IT) 2021 ☒	Nº Persones	%
☒ Femení	142	92,21%
BE Baixa Enfermetat	142	92,21%
☒ Masculí	12	7,79%
BE Baixa Enfermetat	12	7,79%
Total general	154	100,00%

El nombre de baixes per malaltia comuna és molt més elevada que la presència femenina a les dues entitats, això pot ser degut per les baixes prèvies a les baixes maternals que com hem vist amb dades anteriors són força altes, és un fet normal amb la representació femenina que tenim. Pel volum de persones no hi ha un nivell de baixes gaire elevat.

- **Dies de baixa per contingència comuna (IT):**

Any 2021:

Dies Baixa IT 2021 ☒	Dies	%
☒ Femení	2353	92,93%
BE Baixa Enfermetat	2353	92,93%
☒ Masculí	179	7,07%
BE Baixa Enfermetat	179	7,07%
Total general	2532	100,00%

9. Llenguatge, imatge i comunicació corporativa:

Dins de la comissió d'igualtat s'ha acordat com a acció a fer dins del pla d'igualtat un subgrup de treball on es revisarà el llenguatge que es fa servir institucionalment.

Es farà un anàlisi intern de la situació actual, revisant:

- les comunicacions que es fan institucionals,
- el que hi ha publicat a la Web,
- com estan escrites les principals normatives,
- Protocols d'actuació,
- Actes de reunions,
- Ofertes de treball, etc.,

Actualment no existeix cap protocol intern sobre l'ús del llenguatge no sexista, i és per aquest motiu que s'ha aprovat dins de les accions a desenvolupar durant la vigència del present pla que s'elabori una guia o manual d'estil on es reculli una política institucional de com s'ha de procedir en les comunicacions i documentacions i s'ha cregut necessari elaborar i difondre a tota l'organització un Manual d'Estil, per tal d'assolir un criteri únic per tothom i fer-ne difusió a tothom.

Aquesta comissió revisarà també les imatges que tenim publicades a la web i portal. Amb el que es conclouï es farà partícip a la comissió per aprovar les correccions siguin necessàries de qualsevol aspecte relacionat amb el llenguatge sexista o de les imatges publicades tant internament com externament.

La publicitat és un tema molt important d'aquest pla i es farà tant del pla com de les guies d'estil enunciat.

El pla es penjarà a la web i al portal de la transparència i es farà difusió periòdicament del mateix a part de formació programada per dur a terme una tasca de sensibilització constant que la comissió creu que és important fer, tot i tenir unes dades molt equilibrades a tota la diagnosi és un camí a seguir i que es creu que s'ha d'impulsar més la part de les dones investigadores per accedir a posicions de R3A, R3B i R4.

10. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

Actualment tenim un "Protocol d'actuació davant d'un cas d'assetjament sexual i/o assetjament per raó de sexe", és vigent des de desembre del 2010.

L'objectiu d'aquest protocol ha estat:

- Establir el procediment d'actuació durant o després de situacions d'assetjament sexual.
- Garantir el suport que precisi qualsevol treballador/a davant d'una situació d'assetjament sexual.
- Donar aplicació a la normativa actual vigent.

Com a marc de referència s'inclouen els tres grans eixos de l'assetjament:

- Violència contra la persona.
- Entorn laboral sexista.
- Marc d'abús de poder de gènere

A continuació es descriu que s'entén en el protocol vigent per assetjament sexual i assetjament per raó de sexe:

Assetjament sexual:

S'entén per assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Assetjament per raó de sexe:

Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant u ofensiu.

En funció dels subjectes que intervenen, aquestes conductes poden ser qualificades de:

- Assetjament descendent: és l'assetjament realitzat pel propi ocupador o els seus representants, algú amb poder sobre la víctima, normalment per raó jeràrquica.
- Assetjament horitzontal: és l'assetjament realitzat per companys de feina, sense ascendència jeràrquica sobre la víctima.
- Assetjament ascendent: és l'assetjament realitzat per una persona que està jeràrquicament subordinada a la víctima.

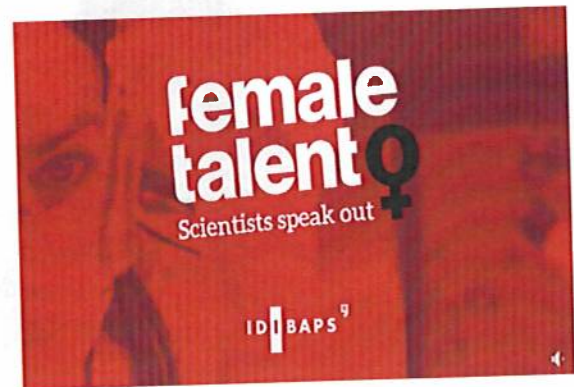
L'assetjament sexual i/o per raons de sexe és sempre una forma de violència. No hi ha constància de cap situació o queixa de cap treballadora de l'IDIBAPS ni de la FUNDACIÓ CLÍNICA que hagi provocat l'inici del protocol establert, ni per assetjament sexual, ni per assetjament per raó de sexe. Ni en els anys de referència ni amb anterioritat.

11. Activitats per sensibilitzar i promoure el talent femení:

Campanya de vídeos “Talent femení: Les científiques parlen”

El 2019 vam fer una campanya de vídeos en què 9 científiques explicaven els obstacles que s'havien trobat com a dones científiques i donaven consells a les joves que començaven. Vam fer 9 vídeos, en 3 idiomes (CAT / CAST / ENG) i un vídeo resum (també en 3 idiomes)

Pots veure el vídeo resum aquí:
<https://youtu.be/UcYL3xL-qKQ>



Debat pel Dia Internacional de la nena i la dona en ciència

L'11/02/20, Dia Internacional de la nena i la dona en ciència, vam organitzar un debat amb totes les participants als vídeos. Es va fer a l'auditori

<https://www.clinicbarcelona.org/ca/activitats/el-dia-internacional-de-les-dones-i-les-nenes-en-la-ciencia-a-lidibaps>

Xerrada sobre perspectiva de gènere

L'11 de febrer de 2021 es va fer aquesta xerrada on-line



Fil a Twitter sobre gènere

El mateix dia vam difondre un fil a Twitter sobre les tissores de gènere a la recerca. El van llegir més de 18.000 persones.



IDIBAPS @idibaps · 11 de febr. de 2021

Avui, 11 de febrer, es commemora el Dia Internacional de la Dona i la nena en ciència. Un dels objectius és denunciar les barreres que es troben les dones a l'hora de progressar en la carrera científica (1/7) #11F2021 #WomenInScience #Donesiciència #DiaDonainenaCiència #11F



2

55

136



2022

- S'han fet diverses accions pel Dia Internacional de la nena i la dona en ciència.
- S'ha publicat una entrevista a 3 científiques en què expliquen perquè hi ha sostre de vidre i què es pot fer per combatre'l.
- S'ha fet una taula rodona amb el PRBB sobre com afecta la maternitat a la carrera científica

Pla d'acció i mesures del pla d'igualtat 2022-2025:

Eix 1- Cultura i gestió organitzativa	
MESURA - 1	Incorporació del valor de la igualtat de gènere a l'estratègia organitzativa: incloure-la en els següents documents: Pla estratègic, convocatòries, polítiques institucionals, reglaments, manuals, etc. Incorporar en totes les decisions la perspectiva de gènere. Incorporar l'ODS 5 - Igualtat de Gènere – com a estratègia institucional.
Responsable:	Direcció + Comissió d'Igualtat
Data implementació:	2022-2025
Objectius de la mesura:	Incorporar la igualtat de gènere a tots els processos institucionals rellevants com a principi bàsic i transversal de l'organització, per explicitar la importància que se li dona i sensibilitzar a tothom.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de documents estratègics, manuals, programes,... on s'ha incorporat i a on s'ha incorporat l'ODS 5
MESURA - 2	Tenir en compte les condicions físiques de l'entorn de treball: valorar possibles millores a la sala de lactància (ubicació, nevera per emmagatzematge, etc.)
Responsable:	Direcció + Comissió d'Igualtat+ CSSL
Data implementació:	2023 a 2025
Objectius de la mesura:	Millorar els espais per facilitar la lactància
Indicadors d'avaluació:	Nombre de millores fetes, i número de comunicacions fetes d'aquestes millores.
MESURA - 3	Fer una enquesta per conèixer la percepció sobre la igualtat entre personal de la nostra organització.
Responsable:	Comissió d'Igualtat
Data Implementació:	2023 (després estiu) i una altra al final del pla al 2025
Objectius de la Mesura:	Testar el coneixement de la plantilla respecte a la igualtat, aprofitar per sensibilitzar i demanar dades que necessiti la comissió per l'execució de les accions en curs
Indicadors d'avaluació:	Nombre d'enquestes enviades, nombre de respostes, nombre d'aportacions rebudes.

Eix 2- Condicions laborals

MESURA - 4	Aplicar política de transparència publicant els perfils professionals, valoració de llocs de treball (VLLT) i taules salarials quan s'aprovin
Responsable:	RRHH i Direcció + CE
Data implementació:	2023 (en funció de que s'aprovin les taules)
Objectius de la mesura:	Ser transparents en la publicació dels perfils professionals i els salaris de cada perfil.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de publicacions i nombre de comunicacions
MESURA - 5	Tenir totes les dades de les condicions de treball i representativitat desagregades per sexe, per obtenir millor anàlisi de la situació i per fomentar l'estabilitat sempre que els pressupostos de l'Estat i Generalitat ho permetin.
Responsable:	RRHH + Comissió d'Igualtat
Data implementació:	2023-2024 i 2025
Objectius de la mesura:	Diagnosi més completa per poder treure conclusions i garantir que hi ha igualtat en les condicions laborals en els grups de recerca entre dones i homes, sobretot retributivament
Indicadors d'avaluació:	Anàlisi anual de les dades rellevants de condicions de treball per IP, nombre de noves dades, nombre de noves dates, nombre d'IPs

Eix 3- Accés a l'organització:

MESURA - 6	Incorporar a la Guia de Benvinguda l'existència del Pla d'Igualtat, fer-ne difusió i referenciar a les convocatòries l'existència del nou pla 2022-2025.
Responsable:	Coordinació Científica + RRHH
Data implementació:	2023
Objectius de la mesura:	Donar a conèixer a tota l'organització l'existència del nou Pla 2022-2025 i sensibilitzar a tothom
Indicadors d'avaluació:	Incorporació de l'existència del Pla d'Igualtat a la Guia de Benvinguda, nombre de persones que s'han incorporat i que han rebut la Guia, nombre de dones i d'homes incorporats. Preguntar si es pot saber el nombre de visualitzacions (o descàrregues) del Pla.

Eix 4- Formació:

MESURA - 7	Propostes de formació i sensibilització en matèria d'igualtat per a totes les persones que treballen a l'organització.
Responsable:	RRHH i Comissió de Formació
Data implementació:	2022, 2023, 2024 i 2025
Objectius de la mesura:	Augmentar la sensibilització del personal de FUNDACIÓ CLÍNIC-IDIBAPS en matèria d'igualtat.
Indicadors d'avaluació:	Realització de cursos de sensibilització, nombre de sessions, nombre de persones (homes i dones) que han fet la formació i avaluacions de la sessió.

MESURA - 8	Campanya de sensibilització en la utilització de llenguatge no sexista.
Responsable:	Comissió d'Igualtat
Data implementació:	2023
Objectius de la mesura:	Promoure la utilització d'un llenguatge no sexista.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de difusions fetes, identificar els diferents canals de comunicació on es fa difusió.
MESURA - 9	Campanya de sensibilització en matèria d'assetjament sexual, per raó de sexe o orientació sexual; difusió dels protocols.
Responsable:	Comissió d'Igualtat
Data implementació:	2023-2024-2025
Objectius de la mesura:	Augmentar el coneixement dels protocols existents i la sensibilització en matèria d'assetjament sexual per minimitzar els riscos.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de difusions fetes, identificar els diferents canals de comunicació on es fa difusió.
Eix 5- Promoció i desenvolupament:	
MESURA - 10	Desenvolupament d'un programa de mentoria dirigit a investigadores, específicament a aquelles que ocupen o tenen opcions d'ocupar posicions de lideratge en la carrera investigadora (R4, R3B, R2B i R2A)
Responsable:	Coordinació Científica
Data implementació:	2023
Objectius de la mesura:	Promoció de la carrera investigadora de la dona i el seu accés a les posicions de lideratge científic.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de persones mentores, nombre de dones mentorades, nombre de trobades entre persones mentores i mentorades.
Eix 6- Salut laboral:	
MESURA - 11	Actualitzar els protocols de prevenció d'assetjament sexual, per raó de sexe o d'orientació sexual, tenint en compte la identitat de gènere. Difusió del nou protocol.
Responsable:	Comissió d'Igualtat
Data Implementació:	2022-2023
Objectius de la Mesura:	Tenir un protocol adient i ajustat a les noves situacions d'assetjament social.
Indicadors d'avaluació:	Aprovació del nou protocol de prevenció d'assetjament sexual, nombre de comunicacions i difusions fetes, nombre de consultes fetes arran de la comunicació, nombre de denúncies fetes i nombre de sancions.

Eix 7- Llenguatge i imatge:

MESURA - 12	Elaborar una guia de recomanacions en la utilització d'un llenguatge inclusiu
Responsable:	Grup de treball dins de la Comissió d'Igualtat
Data Implementació:	2023
Objectius de la Mesura:	Tenir un model i guia per estandarditzar el llenguatge institucional inclusiu i sense trets sexistes.
Indicadors d'avaluació:	Elaboració de la Guia
MESURA - 13	Millorar el llenguatge inclusiu en els documents interns i externs institucionals: pàgina web, normatives i documents institucionals. Creació d'una subcomissió de revisió de llenguatge.
Responsable:	Grup de treball dins de la Comissió d'Igualtat
Data implementació:	2024
Objectius de la mesura:	Millorar les comunicacions institucionals pel que fa a la utilització d'un llenguatge inclusiu.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de documents analitzats, nombre de correccions fetes.

Eix 8- Comunicació del Pla d'Igualtat:

MESURA - 14	Pla de comunicació
Responsable:	Comissió d'Igualtat + Direcció + Oficina de Comunicació
Data Implementació:	2023-2025
Objectius de la Mesura:	Augmentar el coneixement de l'existència d'un Pla d'Igualtat a FCRB-IDIBAPS, així com sensibilitzar en la matèria
Indicadors d'avaluació:	Nombre de comunicacions fetes i accions de difusió fetes a través de diferents canals de comunicació, així com recordatoris anuals fets.

Eix 9- Accions transversals per potenciar la promoció de les dones en la carrera investigadora

MESURA - 15	Desenvolupar una acció de suport dirigida a contrarestar els efectes que la maternitat i/o la cura de fills/filles petits tenen en la carrera investigadora de les dones, especialment d'aquelles que ocupen o tenen opcions d'ocupar posicions de lideratge en la recerca (R4, R3B, R2B i R2A) finançades mitjançant programes competitius).
Responsable:	Coordinació Científica
Data implementació:	2024
Objectius de la mesura:	Promoció de la carrera investigadora de la dona i el seu accés a posicions de lideratge científic.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de dones que poden optar o que són beneficiàries de l'acció.

Eix 10- Accions institucionals	
MESURA - 16	Participar en jornades, campanyes o projectes per promoure la igualtat d'oportunitats: territorials, sector activitat, organitzacions públiques, altres centres de recerca.
Responsable:	Comissió Igualtat + Direcció
Data Implementació:	2022-2025
Objectius de la Mesura:	Sensibilitzar a nivell del sector i parlar-ne a dins i fora de la institució, generant una cultura i manera de fer on es garanteixi la igualtat d'oportunitats entre dones i homes
Indicadors d'avaluació:	Nombre de sessions o jornades, campanyes, projectes, iniciatives del dia de la nena en ciència, del dia de la dona, etc. Se sol·licitarà que qui faci xerrades en aquest sentit ho comuniqui a la comissió d'igualtat
MESURA - 17	Promoure la consideració de la perspectiva de sexe i gènere en la recerca (o en els projectes de recerca) en col·laboració amb el grup de treball de Gènere en Salut de l'HCB.
Responsable:	Coordinació Científica + Comissió d'Igualtat i possiblement Grup de Treball especialitzat
Data Implementació:	2024-2025
Objectius de la Mesura:	Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de la recerca
Indicadors d'avaluació:	Creació del grup, nombre de trobades del grup, nombre d'accions impulsades en aquest aspecte.
MESURA - 18	Revisar la paritat de les persones que es convidin institucionalment per fer conferències, seminaris, programes de formació, jornades, etc.
Responsable:	Coordinació Científica
Data implementació:	2022-2025
Objectius de la mesura:	Sensibilitzar i impulsar la presència de les dones com a model de referència investigadora.
Indicadors d'avaluació:	Nombre de seminaris, conferències i sessions de formació, percentatge d'homes i dones impartint aquestes sessions.

Cronograma de les accions i mesures del pla:

MESURA	RESPONSABILITAT	2022		2023				2024				2025			
		Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4
M1	Direcció; CI														
M2	Direcció; CI; CSSL														
M3	CI														
M4	RRHH; Direcció; CE														
M5	RRHH; CI														
M6	OCC; RRHH														
M7	RRHH; CF														
M8	CI														
M9	CI														
M10	OCC														
M11	CI														
M12	CI (GTE)														
M13	CI (GTE)														
M14	CI; Direcció; OC														
M15	OCC														
M16	CI; Direcció														
M17	OCC; CI														
M18	OCC														

CI; Comissió d'igualtat

CSSL; Comissió de seguretat i salut laboral

RRHH; Oficina de recursos humans

CE; Comitè d'empresa

OCC; Oficina de coordinació científica

CF; Comissió de formació

GTE; grup de treball específic dins de la CI

OC; Oficina de comunicació

Seguiment i avaluació de les accions i mesures del pla:

El Pla d'Igualtat ha d'incloure criteris i mecanismes de seguiment, avaluació i actuació d'acord amb l'establert a la Llei 3/2007, de 22 de març, per a la Igualtat Efectiva entre Dones i Homes.

El seguiment és el procés d'observació dels avenços del Pla que permet obtenir informació relacionada amb el seu desenvolupament i la seva implementació contribuint de manera decisiva a reforçar la imatge de l'organització compromesa amb l'avenç de la Igualtat d'Oportunitats en el seu àmbit d'actuació.

La Comissió d'Igualtat és l'òrgan encarregat de realitzar la implementació de les accions positives per a la igualtat previstes, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat.

La Comissió de Seguiment la composaran els/les membres de la comissió d'igualtat.

D'aquesta manera, garantim la coordinació i la recollida d'informació sobre la marxa del pla, ja que a la composició d'aquest equip estan representades diferents àrees de l'entitat.

Per a realitzar el seguiment i avaluació de les accions positives implementades mitjançant el Pla d'Igualtat s'utilitzarà la fitxa de seguiment que s'inclou a continuació:

FITXA DE SEGUIMENT DE MESURES			
Mesura			
Responsable			
Data implantació			
Fecha de seguimiento			
Objetius de la Mesura			
Cumplimentada per			
Indicadors de seguiment			
Copiar tots els indicadors de la fitxa de mesures			
Indicadors de resultat			
Nivell d'execució	☐ Pendent	☐ En execució	☐ Finalitzada
Indicar el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment	Falta de recursos humanos	☐	
	Falta de recursos materials	☐	
	Falta de temps	☐	
	Falta de participació	☐	
	Altres Motius (especificar)	☐	
Indicadors de procés			
Adecuación de los recursos asignados			
Recursos utilitzats			
Dificultats per la implementació			
Solucions adoptades (si pertoca)			
Resultat i indicadors d'impacte			
Reducció de desigualtats			
Milliores produïdes			
Documentació acreditativa de l'execució de la mesura			

Aquesta eina consta de tres parts:

1. La primera part recollirà el nombre de l'acció, l'objectiu al qual respon, la data que es recull la informació, la persona responsable i el període de seguiment al que pertany.

2. En una segona part, es farà un recull de cada acció, el seu grau d'implementació, aquest és el moment en que es troba per al període de seguiment seleccionat, les persones que han participat, per sexe i les actuacions realitzades per a desenvolupar-la.

Aquesta part proporciona informació sobre el procés, el grau de participació i/o implicació de la plantilla o persones concretes segons l'acció de què es tracti.

3. En tercer lloc es mesuraran els resultats immediats a través dels indicadors associats a cada una de les accions indicant, referent al valor anterior de l'indicador, si s'ha produït avenç, si roman el mateix valor o si, al contrari, s'ha detectat un retrocés en el mateix. Aquesta forma permetrà recollir la informació tant dels indicadors qualitius com quantitius.

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte que ha tingut el Pla d'Igualtat i per això es poden utilitzar les següents metodologies i indicadors:

- Reunions amb diversos interlocutors: direcció, personal dels diferents centres, etc.
- Realització d'entrevistes i enquestes al col·lectiu mencionat.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat.

Respecte a els Indicadors: s'utilitzaran els mateixos indicadors que s'han reflectit a les accions definides. En aquest punt, el cicle de millora continua posa en funcionament una altra volta.

Després de realitzar l'avaluació del Pla d'Igualtat implementat, es poden incorporar altres accions per a corregir i millorar els resultats obtinguts.

Procediment per modificar i revisar el pla:

En cas de ser necessari modificar aquest Pla d'Igualtat les modificacions seran acordades sempre per la Comissió de Seguiment, que realitzarà tot el que sigui legalment necessari per l'actualització del diagnòstic i de les mesures aprovades.

Els casos que es pot determinar que cal una modificació del pla són a conseqüència dels resultats de l'avaluació i seguiment:

- Quan no compleixi amb els requisits legals i reglamentaris o com a resultat d'una actuació inspectora que ho determini.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'entitat amb altres entitats o empreses que no componen el pla.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial:
 - o La plantilla de l'empresa
 - o Els mètodes de treball
 - o L'organització
 - o Els sistemes retributius
 - o Les modificacions substancials de les condicions de treball
 - o Les situacions analitzades en la diagnosi de situació que hagin servit de base per a l'elaboració del pla
- Quan una resolució judicial:
 - o condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.
 - o Determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Els acords de la Comissió de Seguiment requeriran el vot favorable de la majoria, en formar part d'aquesta comissió 6 persones, hauran d'estar d'acord almenys 4 dels membres de la Comissió.

Signatura del pla:

Els membres de la Comissió Negociadora i la Direcció de l'entitat aproven el present pla amb la signatura del mateix:

The image shows five handwritten signatures in blue ink. The first signature on the left is a stylized 'K' with a diagonal line. The second is a circular scribble. The third is a more complex, flowing signature. The fourth is a signature with a large loop. The fifth is a signature with a long horizontal line. Below these, there is a large, stylized signature that appears to be a 'P' or 'M' with a long horizontal line extending to the right.

Barcelona a, 28 de desembre de 2022.