PLA D'IGUALTAT

ENTRE HOMES I DONES

IDIBGI 2018-2022

Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta

Salt, 11 de maig de 2018

ÍNDEX

1. INTRODUCCIÓ 2
2. L'IDIBGI 4
2.1. El compromís de CERCA amb la Igualtat d'oportunitats 6
3. EL PLA D'IGUALTAT 2014-2017. RESULTATS I CONCLUSIONS 8
4. EL PLA D'IGUALTAT 2018-2022 15
4.1. ORGANITZACIÓ 15
4.1.A. Compromís de la organització 15
4.1.B. Comissió d'Igualtat 15
4.1.C. Objectius 16
4.1.D. Metodologia 16
4.2. DIAGNÒSTIC 17
4.2.A. Responsabilitat Social Corporativa 17
4.2.B. Característiques de la plantilla 20
4.2.C. Accés, formació, promoció i desenvolupament 30
4.2.D. Política retributiva 38
4.2.E. Condicions de treball 44
4.2.F. Salut laboral. Entorn físic de treball i prevenció de riscos laborals 47
4.2.G. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe 51
4.2.H. Comunicació i ús del llenguatge 53
4.2.I. Ús del temps i conciliació de la vida personal i laboral. 54
4.4. PLA D'ACCIÓ 59
4.5. ANNEXES 62

1. INTRODUCCIÓ

Al llarg de les últimes dècades el principi d'igualtat entre homes i dones ha anat evolucionant i desenvolupant un marc normatiu amb l'objectiu d'eradicar la discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe.

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 a la qual es prohibeix la discriminació per raó de sexe.

L'any 1967 l'Assemblea General de les Nacions Unides proclama 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.

Les Nacions Unides han organitzat quatre conferències mundials sobre la dona. Especialment rellevant és la IV Conferència Mundial sobre la dona, celebrada a Beijing l'any 1995. En aquesta Conferència es va aprovar la Declaració de Beijing i la seva Plataforma d'Acció, on es reconeix la necessitat d'incorporar polítiques que integrin la perspectiva de gènere i que analitzin l'estructura de la societat i les relacions entre dones i homes.

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 adopta la Carta Social Europea la qual constitueix un instrument important en matèria de protecció dels drets fonamentals de les dones, com el dret a 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 Comunitat Europea incorpora el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes a diferents tractats, d'entre els quals destaca 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.

La Carta de 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 i empresàries.

A nivell estatal l'article 1.1 de la Constitució Espanyola 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.

A l'estat 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). Aquesta llei suposa un avenç significatiu en relació a la consecució de la igualtat efectiva de dones i homes al establir mecanismes concrets per al desenvolupament d'aquest principi, com és el cas del Pla d'Igualtat d'Oportunitats entre Dones i Homes en l'àmbit de l'empresa.

A Catalunya el reconeixement de la igualtat entre dones i homes també està recollit en diversos textos de l'ordenament jurídic català. L'Estatut d'Autonomia de Catalunya de l'any 2006 incorpora la igualtat i els drets de les dones en diversos punts del seu articulat. Cal destacar l'article 19 que reconeix el dret de totes les dones al lliure desenvolupament de la seva personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació, així com a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb homes en tots els àmbits públics i privats. També cal destacar l'article 45 on s'insta els poders públics a adoptar les mesures necessàries per tal de garantir els drets laborals i sindicals de treballadors i treballadores.

L'any 2015 es va aprovar, per unanimitat, al Parlament de Catalunya, la Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva entre dones i homes que té com a objecte establir i regular els mecanismes i els 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.

2. L'IDIBGI

L´IDIBGI (2005) té els seus orígens en la Fundació Privada Dr. Josep Trueta (1995), i la seva finalitat és promoure, desenvolupar, gestionar i difondre la recerca biomèdica en l'àmbit de les comarques de Girona. Des de l'any 2008 té caràcter públic, amb l'entrada de la Generalitat en els òrgans de govern, i actualment forma part, com a centre adscrit, del programa CERCA.

La Institució CERCA és el mitjà propi i servei tècnic de l'Administració de la Generalitat de Catalunya per al seguiment, suport i facilitació de l'activitat dels centres de recerca del sistema CERCA. Constituïda com a fundació, va ser creada al 2010 per donar resposta a un dels compromisos formulats al Pacte Nacional per a la Recerca i la Innovació: «L'Administració de la Generalitat crearà l'Agència de Centres de Recerca de Catalunya a partir de recursos existents amb la finalitat de respondre a les necessitats específiques i singulars que representa el desenvolupament, el seguiment i el finançament estructural dels centres de recerca catalans.»

El model de centres de recerca de Catalunya CERCA s'ha desenvolupat quantitativament i qualitativament en els darrers deu anys, i ha assolit nivells d'excel·lència científica en diverses àrees. És un model caracteritzat per estructures de gestió àgil i autònomes, captació de talent investigador, i eficiència en la captació de fons competitius sobre la base d'una activitat científica d'alt nivell. El repte, ara, és seguir creixent en un context molt canviant on s'hi poden trobar nombroses oportunitats.

L'IDIBGI està estructurat amb grups de recerca de l'Hospital Universitari Dr. Josep Trueta de Girona (ICS) i de la Universitat de Girona, l'Institut de Diagnòstic per la Imatge (IDI), l'Institut Català d'Oncologia (ICO), l'Institut d'Atenció Primària (IAP) i l'Institut Assistència Sanitaria (IAS).

Les principals àrees de recerca són les següents:

- ✓ Cardiovascular
- ✓ Metabolisme i inflamació
- ✓ Neurociències
- ✓ Oncohematologia
- ✓ Imatge Mèdica
- ✓ Salut Mental

L'IDIBGI va agafar el compromís d'aplicar els principis de la "Charter for Researchers and Code of Conduct for the Recruitment of Researchers" (C&C) el mes de maig del 2011, i va entrar a formar part de la 4a Cohort del Institutional Human Resources Strategy Group (HRS4R) l'any 2012. L'IDIBGI va aconseguir el reconeixement de la Comissió Europeu amb el segell "HR Excellence in Research" el mes de març de l'any 2015.

Els òrgans de govern de l'IDIBGI van aprovar el Pla Estratègic de l'IDIBGI 2013-2017 el mes de desembre de 2013. Un dels principals objectius del pla era promoure mesures de selecció i retenció de talent. La Missió, Visió i Valors definits en aquest pla estratègic van ser:

Missió

Donar suport i desenvolupar una investigació biomèdica i sanitària de qualitat, promovent la translació a la pràctica habitual, amb l'objectiu de respondre als problemes de salut de la població.

Visió

Tenir un impacte significatiu en la salut i la qualitat de vida de les persones, fomentant i transferint l'excel·lència en coneixement per convertir l'institut en un referent en la recerca biomèdica.

Valors

El compromís i la determinació de la cultura organitzativa de l'Institut es defineixen amb els següents valors:

- Proximitat al territori i als diferents nivells d'atenció sanitària
- Orientació cap a la salut dels ciutadans
- Excel·lència i talent
- Sensibilització científica i disseminació
- Enfocament transversal i multidisciplinar
- Valorització del coneixement
- Integritat i ètica

Prioritats estratègiques

D'acord amb la formulació de la missió i la visió de l'IDIBGI, les prioritats estratègiques per al període 2013-2017 són les següents:

- Excel·lència científica
- Internacionalització (dins la Unió Europea)
- I+D+I organització
- Recursos: talent i espais
- Especialització

L'IDIBGI aspira a ser un centre d'excel·lència investigadora, la qual cosa requereix atraure talent altament qualificat. Aquesta atracció s'aconsegueix a través de polítiques organitzatives que garanteixin mecanismes de transparència, de benestar i desenvolupament professional. Amb aquest objectiu l'IDIBGI treballa des de fa anys en l'elaboració de procediments i actualment està duent a terme les millores necessàries per a obtenir a finals de 2018, previsiblement, el certificat ISO 9001/2015.

En aquest sentit l'IDIBGI considera que la implementació d'un Pla d'Igualtat d'oportunitats és un marc interessant per a la revisió i millora continua de moltes polítiques i procediments interns lligats als recursos humans.

La Comissió Delegada de l'IDIBGI va encomanar al Director i la Gerent el mandat d'elaborar el Pla d'Igualtat de l'IDIBGI al final de l'any 2014. Els òrgans de govern de l'IDIBGI van aprovar el Pla d'Igualtat de l'IDIBGI el desembre d'aquell any, i actualment s'està treballant en la renovació en aquest document.

2.1. El compromís de CERCA amb la Igualtat d'oportunitats

El col·lectiu de centres CERCA i les persones que l'integren basen la seva activitat en el respecte i la igualtat entre les persones implicades. Tant la gestió de la recerca com les polítiques d'elegibilitat, ocupabilitat, representació institucional, distribució de recursos i avaluació han d'estar fonamentades en la justa valoració de les persones i en evitar possibles biaixos i tendències discriminatòries.

A la Unió Europea les dones són el 50% dels estudiants universitaris, i el 45% dels doctorands però en canvi només representen un terç del personal investigador. Aquest situació no ha variat pràcticament en els darrers 10 anys.

Malgrat que les dones investigadores han començat a entrar amb força en alguns camps científics, aquest increment de xifres no és una evidència de l'absència de biaix de gènere. Aquest impedeix la plena participació de la dona a la ciència, cosa que obstrueix la meritocràcia acadèmica i alhora limita els recursos humans necessaris per als avenços en la competitivitat a la propera dècada (Corinne A. Moss-Racusin et al., 2012).

També, en algunes àrees, s'ha vist com hi ha una distribució desigual dels recursos econòmics en recerca per a homes i dones: hi ha menys dones rebent finançament com a investigadores principals de projecte i, al mateix temps, reben amb menys diners quan els projectes són concedits (Michael G Head et al., 2013).

La implementació de les pautes d'actuació adequades ha de portar a una situació d'equilibri que generi una major creativitat i excel·lència en la dinàmica científica i tecnològica dels centres CERCA.

En aquest sentit, CERCA s'ha proposat els següents reptes:

- ✓ Que cada centre dugui a terme un exercici d'autoavaluació i que basant-se en aquest anàlisis elabori el seu propi pla d'acció que li permeti progressar respecte la seva situació de partida.
- ✓ Que el conjunt dels centres mostri, a nivell global, una disminució de les diferències de gènere, i també que cada un d'ells equilibri en relació al gènere, els seus òrgans de govern, representants del centre i salaris, si procedeix.
- ✓ Obtenir dades necessàries per poder analitzar les minories en els diferents centres CERCA.
- ✓ Esdevenir referents institucionals a Catalunya en matèria d'igualtat d'oportunitats i no discriminació.

D'aquesta manera l'IDIBGI com a centre de recerca integrant de la Institució CERCA, i en el context legal i social descrit anteriorment, edita per segona vegada el seu Pla d'Igualtat entre dones i homes. Aquest pla d'igualtat s'elabora en base a un diagnòstic basat en les millores introduïdes en el pla d'igualtat anterior (2014-2017) i un pla d'acció derivat d'aquest.

La institució CERCA avalua els centres de recerca cada quatre anys. Es tracta d'una avaluació científica, però inclou també criteris d'igualtat, s'avaluen les actuacions realitzades per els centres en aquest sentit.

3. EL PLA D'IGUALTAT 2014-2017. RESULTATS I CONCLUSIONS

L'IDIBGI va elaborar el seu primer pla d'igualtat l'any 2014. Aquest pla d'igualtat, amb una temporalitat de 3 anys, 2014-2017, ha permès a la institució iniciar accions per a fomentar i potenciar la igualtat dels homes i les dones a l'IDIBGI en diferents àmbits.

Arrel de l'anàlisi intern realitzat l'any 2014 es va elaborar un pla d'igualtat amb 23 mesures a realitzar en tres anys . A continuació es detallen les mesures previstes, en relació a cadascun dels eixos, i els indicadors sobre el compliment de cadascuna d'aquestes mesures:

Eix1: Responsabilitat Social Corporativa

M.1: Formar a la Comissió en igualtat d'oportunitats i igualtat de gènere

- Els membres de la Comissió d'Igualtat reben formació virtual a través de "La Escuela Virtual de Igualdad" del Ministeri de Sanitat, Serveis Socials i Igualtat:
  - "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades" (30 hores)
  - "Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RRHH" (65 hores)
  - "Diseño y aplicación de planes i medidas de igualdad en las empresas" (30 i 65 hores, bàsic i avançat, respectivament)
- Els membres de la Comissió d'Igualtat reben formació virtual i presencial a través de l'Àrea d'Igualtat d'Oportunitats del Departament de Treball, Afers Socials i Famílies de la Generalitat de Catalunya:
  - La selecció de personal per competències, una clau per a la igualtat (25 hores)
  - Seminari "Temps de treball i coresponsabilitat" (3 hores)
  - Taller d'avaluació de plans d'igualtat (5 hores)
  - Jornada sobre Noves eines de diagnosi i avaluació de la igualtat en les organitzacions (3 hores)

M.2: Realitzar accions de sensibilització general dirigides al conjunt de la plantilla

- Elaboració d'un pòster i díptic. S'envien a través de mailing intern al personal laboral i investigador, es publiquen a la web de l'IDIBGI i s'imprimeixen per a penjar a les cartelleres informatives (veure annex 1).

M.3: Formar al personal en metodologia investigadora en perspectiva de gènere

- Col·laboració amb la ***Jornada RRI Tools "Eines pràctiques per fer recerca i innovació amb la societat i per la societat"***, a la qual l'IDIBGI va col·laborar amb la seva organització, juntament amb la Universitat de Girona. Any 2016.

- Organització del ***curs "Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca en salut"***, impartit per la Dra. Maria del Mar García Calvente, especialista de reconegut prestigi en aquest tema.

M.4: Comunicar a empreses proveïdores i entitats amb les que es relaciona l'IDIBGI el compromís amb la igualtat d'oportunitats

- El Dept. de Compres ha enviat un missatge institucional comunicant el compromís de l'IDIBGI amb la igualtat d'oportunitats als proveïdors.

La responsabilitat en relació a la igualtat de gènere comença amb la conscienciació, sensibilització i compromís de la direcció de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats. En el cas de l'IDIBGI es va detectar que aquest compromís existia, però era convenient que l'IDIBGI promogués accions concretes per a sensibilitzar els membres de la Comissió d'Igualtat i el conjunt de la plantilla. Per altra banda, també es va decidir comunicar a les empreses proveïdores i entitats amb les quals l'IDIBGI es relaciona, el compromís amb la igualtat d'oportunitats. Aquestes mesures han fet que la igualtat de gènere sigui un aspecte en el qual la institució hi té un compromís ferm i decidit, i es compromet a treballar-hi de forma continuada.

Donat l'àmbit de treball de l'IDIBGI, també era interessant incloure una formació específica en metodologia investigadora amb perspectiva de gènere. Aquesta formació va ser molt ben rebuda pel personal assistent donat l'elevat coneixement de la ponent sobre aquesta temàtica i la mancança de coneixement sobre aquesta àrea que hi havia a l'entorn de l'IDIBGI. La visió que es va aportar va ser molt positiva i va permetre al personal investigador poder incloure millores en l'enfoc de la metodologia investigadora amb perspectiva de gènere.

Eix2: Característiques de la plantilla

M.5: Fer un seguiment de les candidatures presentades per majors de 45 anys i dels motius de desestimació.

- Creació d'un excel de seguiment de les candidatures dels majors de 45 anys que s'han presentat a les ofertes de treball de l'IDIBGI, per a fer un seguiment dels motius de desestimació.

M.6: Adoptar polítiques actives de contractació del personal amb discapacitat

- Contractació del servei de neteja de l'edifici M2 a una empresa CET, que contracta persones amb discapacitat. Es sol·licita al Departament de Treball de la Generalitat de Catalunya l'excepcionalitat per mesures alternatives i es concedeix donada la particularitat de la major part dels llocs de treball de l'IDIBGI.

- L'IDIBGI oferta un lloc de treball per a una persona amb discapacitat i s'incorpora una persona amb aquestes característiques.

M.7: Realitzar un estudi longitudinal que permeti conèixer l'evolució del personal investigador de l'IDIBGI i el seu grau de vinculació a l'institut a mitjà termini.

- S'elabora un excel anomenat "***Actualització de treballadors***" que recull en una pestanya les dades del personal laboral i estudiants actius amb dades molt completes de la persona i les seves condicions laborals a l'IDIBGI. També inclou en una segona pestanya les baixes que es van produint. Aquestes dades permetran fer un estudi de l'evolució de treballadors i treballadores i les condicions.

A l'anàlisi realitzat al pla d'igualtat l'any 2014 es va observar que l'IDIBGI és una entitat altament feminitzada, amb una plantilla molt jove. Aquest últim tret, tot i que pot ser explicada pel fet que la major part dels investigadors/es principals són en general persones no contractades directament per l'IDIBGI, era interessant poder realitzar un seguiment de les candidatures dels majors de 45 anys que s'han presentat a les ofertes de treball de l'IDIBGI. S'ha elaborat un fitxer per fer el seguiment dels possibles motius de desestimació i s'ha vist que principalment la raó és que no es presenten persones majors de 45 anys a la majoria de les ofertes de feina que ofereix l'IDIBGI.

L'IDIBGI també ha avançat en aquests últims anys en les mesures de contractació de personal discapacitat o mesures alternatives com la contractació de Centres Especials de Treball (CET). En aquest sentit, amb l'augment de la plantilla de l'IDIBGI, es va fer necessari donar compliment a aquesta quota. Amb les mesures indicades actualment s'està donant compliment a la quota del 2% que estableix la llei.

També s'ha elaborat una base de dades que permet conèixer totes aquelles particularitats de cada treballador/a que poden ser necessàries per a elaborar un estudi longitudinal que permeti conèixer les raons per les quals el personal investigador es desvincula de l'IDIBGI. Aquest fitxer es va iniciar a principis de l'any 2017 i està previst que l'any 2019 s'analitzin les dades acumulades per primera vegada. Per tant, aquesta mesura que estava prevista per l'any 2019 al pla d'acció, ha estat executada parcialment amb l'elaboració de la base de dades, però el seu anàlisi serà objecte d'inclusió a la present revisió del pla d'igualtat.

Eix3: Accés, formació, promoció i desenvolupament

M.8: Ampliar la descripció dels llocs de treball, incloent posició a l'organigrama; formació, experiència i coneixements exigits; diferenciant funcions, competències i responsabilitats; incorporant condicions de treball.

- Elaboració el "***Manual de Selecció de l'IDIBGI***", el qual inclou la descripció dels llocs de treball del personal investigador, les seves funcions, competències i responsabilitats.

- Revisió del les ***Fitxes de Treball*** per a cada una de les posicions de suport a la recerca i estructura administrativa, incloent la descripció dels llocs de treball, les seves funcions, competències i responsabilitats.

M.9: Proporcionar formació bàsica en selecció amb perspectiva de gènere i en gestió de personal de tot/es els/les investigadors/es principals

- Formació als Investigadors/es Principals sobre el procés de selecció basat en l'edició del Manual de Selecció de l'IDIBGI.

- Mostra del vídeo elaborat per CERCA per a ser visionat abans de les reunions de les comissions d'avaluació de candidatures previstes al Manual de Selecció de l'IDIBGI.

M.10: Crear models estandarditzats que faciliten l'objectivació del procediment selectiu (modelo d'entrevista, llistat de definició de competències, etc.)

- Elaboració el "***Manual de Selecció de l'IDIBGI***", el qual inclou el procés de selecció amb models estandarditzats.

L'elaboració del Manual de Selecció de l'IDIBGI ha sigut clau per a poder solucionar diferents aspectes relacionats amb la contractació de personal que no estaven definits i que, per tant, no permetien tenir una guia unificada per a dur a terme un procés de selecció. El manual inclou la descripció dels llocs de treball del personal investigador (R1-R4), però el procés és aplicable a totes les seleccions de personal que es duguin a terme a la institució. Aquest manual s'ha dut a terme seguint les recomanacions del HRS4R de la Comissió Europea, que va reconèixer a l'IDIBGI l'any 2015 com centre "HR Excellence in Research".

L'IDIBGI ha revisat i completat les fitxes de treball de les diferents posicions de l'organigrama, tant de suport a la recerca com de personal tècnic dels grups de recerca.

Aquest document va ser explicat als investigadors i investigadores principals dels grups de recerca de l'IDIBGI per a que a partir d'aquell moment els processos de selecció del personal s'adeqüessin al Manual de Selecció de l'IDIBGI. Ha sigut una eina ben valorada internament per les pautes que dóna que faciliten el procediment. També perquè millora el grau de transparència i professionalitat en el procés i permet aconseguir incorporacions de personal més basats en l'excel·lència del candidat/a d'acord als requeriments del lloc de treball.

Eix4: Política Retributiva

M.11: Definir clarament la política retributiva de l'IDIBGI, tant per el personal de suport com per el científic

Aquesta acció també estava prevista al pla d'acció del HRS4R. No s'ha completat en el temps previst perquè l'IDIBGI ha estat l'any 2016 sense Director, figura clau, juntament amb el Comitè Científic Intern, per a desenvolupar-la. Serà una de les primeres accions a implementar al present document.

Eix5: Condicions de treball i salut laboral

M.12: Crear plans de carrera-posició, que potenciïn l'estabilitat laboral a l'IDIBGI

- Elaborat el Pla de Carrera de l'IDIBGI, pendent d'aprovació per el Comitè Científic Intern de l'IDIBGI.

Aquesta acció que també estava prevista al pla d'acció del HRS4R, s'ha completat amb retard, d'acord al termini previst perquè l'IDIBGI ha estat l'any 2016 sense Director, figura clau, juntament amb el Comitè Científic Intern, per a desenvolupar-la. Tot i així, en l'actualitat aquest document està elaborat, pendent d'aprovació per el Comitè Científic Intern de l'IDIBGI.

Eix6: Prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral

M.13: Modificar el procediment de resolució informal basat en la mediació, aplicant aquesta tècnica únicament quan la persona denunciant ho sol·liciti.

M.14: Detallar mecanismes de codificació d'expedients en el tractament de les situacions d'assetjament

M.15: Nombrar i formar al personal que conformarà la Comissió d'investigació; publicar els canals per contactar-lo

M.16: Realitzar accions de sensibilització en relació a l'assetjament dirigides al conjunt de la plantilla

M.17: Definir règim sancionador en el protocol contra l'assetjament

M.18: Detallar mecanismes de protecció de la persona denunciant durant i després del procés d'investigació

M.19: Incorporar el principi d'"inversió de la carga de la prova" en el procediment de resolució de una situació d'assetjament

- Finalitzada la revisió del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe de l'IDIBGI. Enviat per mail al personal laboral i col·laborador, i posat a disposició dels personal laboral i investigador a l'àrea de l'investigador de l'IDIBGI.

- Nomenat i format el personal que formarà la comissió d'investigació, que s'ha referenciat al protocol actualitzat.

- Realitzades accions de sensibilització a través de l'edició d'un tríptic que s'ha enviat i posat a disposició del personal laboral i col·laborador.

L'IDIBGI ja havia elaborat el Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe amb anterioritat a l'elaboració del Pla d'Igualtat. Durant l'elaboració del Pla d'Igualtat es van detectar alguns aspectes a millorar, sobretot aquells que tenen a veure amb la protecció de la persona afectada, tant a nivell de protecció de dades com de protecció física

i emocional davant la situació que pugui està vivint. S'han implantat les mesures establertes al Pla d'Igualtat per tal d'actualitzar el protocol. També s'ha format a la Comissió d'investigació mitjançant els cursos del campus virtual de MC MUTUAL ("Gestión del acoso laboral") i s'han editat tríptics que es troben a disposició dels usuaris a la web de la institució i als panells informatius de l'entrada de l'edifici (veure annex 2)

Eix7: Comunicació i ús del llenguatge

M.20: Comunicar als grups d'investigació la política de visibilitat de la presència femenina a la ciència, firmant l'autoria d'articles i altres publicacions amb nom i cognoms.

- Finalitzada la revisió del document "CIA-INS-001- Signatura comunicacions en recerca". Enviat al personal investigador i posat a disposició a l'àrea de l'investigador de l'IDIBGI.

M.21: Sistematitzar la política d'ús del llenguatge inclusiu, posant a disposició de la plantilla una guia o manual d'estil

- Editada la Guia d'ús no sexista de la llengua (RRH-DOC-016), annexant la Guia editada per la Generalitat de Catalunya.

M.22: Protocol·litzar les polítiques d'ús del temps de l'IDIBGI: detectar necessitats, definir mesures conciliadores disponibles i requisits exigits

- Es recullen en un document tots els drets i mesures per a la conciliació de la vida laboral, familiar i personal (document RRH-DOC-019) i es posen a disposició dels treballadors/es.

M.23: Oferir a la plantilla eines per incrementar la seva eficiència en l'ús del temps

- S'ofereixen tres cursos de tres hores amb el psicòleg Oriol Güell (juny, setembre i novembre de 2017):
    - Curs "Les bases de l'organització personal"
    - Curs "Gestió i programació del temps"
    - Curs "Organització de la documentació digital i gestió del correu electrònic"

En aquest eix es va donar importància tant a la comunicació científica com a la comunicació institucional. Amb aquest objectiu es va actualitzar el document que explica com fer la signatura de les comunicacions de recerca al personal investigador, tenint en compte la perspectiva de gènere, per a que la presència femenina a la ciència tingués més notorietat.

Per altra banda, es va procedir a integrar a nivell institucional la Guia d'ús no sexista de la llengua de la Generalitat de Catalunya. Aquesta actuació ha estat important per a prendre consciència i millorar les expressions, moltes vegades masculinitzades, que deixen a la dona en una posició de infrarepresentació.

A nivell de conciliació, per a afavorir millores en la qualitat de vida dels treballadors i treballadores de l'IDIBGI, es va dur a terme una mesura que ha permès que el personal laboral de la institució prengui major consciència dels seus drets a nivell de conciliació familiar, així com les mesures que la institució els ofereix. Per a una millor gestió del temps que repercuteix a la qualitat de vida dels treballadors i treballadores, s'han ofert tres cursos amb estratègies destinades a millorar l'eficiència en l'ús del temps. Ambdues mesures han estat ben rebudes per el personal de l'IDIBGI.

4. EL PLA D'IGUALTAT 2018-2022

4.1. ORGANITZACIÓ

4.1.A. Compromís de la organització

La Direcció de l'IDIBGI va signar una Carta de Compromís amb la posada en funcionament del Pla d'Igualtat d'Oportunitats l'any 2014. Aquesta carta es va enviar a tots els treballadors i treballadores de l'IDIBGI.

L'actual Direcció de l'entitat, tant el Director com la Gerent, continua compromesa amb les polítiques d'igualtat. Aquest compromís queda clarament palès pel fet que la Gerent forma part de la Comissió d'Igualtat.

Així mateix, la Direcció està compromesa amb els principis del "***European Charter for Researchers and a Code of Conduct for the Recruitment of Researchers***" de la Comissió Europea, que està basat en una sèrie de principis i requeriments que especifiquen els rols, responsabilitats i drets del personal investigador i els responsables/finançadors de les institucions de recerca. Entre aquests principis hi ha els següents relatius a la igualtat:

- ***"Non-discrimination***: Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition".
- ***"Gender balance***: Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and managerial level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance".

4.1.B. Comissió d'Igualtat

La comissió d'igualtat de l'IDIBGI ha sigut modificada a mesura que s'han incorporat persones a l'IDIBGI al Departament de recursos humans (RRHH), el qual no estava creat quan es va elaborar per primera vegada el pla d'igualtat.

Actualment, formen la Comissió d'Igualtat de l'IDIBGI:

- Judit Bassols, Investigadora Principal
- Marta Riera, Secretària del CEIC
- Israel Umbert, Tècnic Unitat de Prevenció de Riscos Laborals
- Maria Gifre, Gestora de Projectes Internacionals

- Naiara Ganuza, Tècnica de RRHH
- Anna Ribas, Gerent

La Comissió d'Igualtat de l'IDIBGI té les següents funcions:

- ✓ Informar a les persones treballadores del desenvolupament del Pla d'Igualtat.
- ✓ Fomentar la participació de la plantilla durant tot el procés.
- ✓ Dissenyar les accions del Pla d'Igualtat.
- ✓ Coordinar la implementació de les accions i fer-ne el seguiment.
- ✓ Avaluar els resultats del Pla d'Igualtat.

4.1.C. Objectius

El principal objectiu és elaborar un pla d'igualtat amb una temporalitat de 5 anys, des de l'exercici 2018, actual, fins l'exercici 2022, que inclogui una diagnosi de la situació actual que serveixi de base per definir les actuacions que es desenvoluparan en els propers 5 anys a l'IDIBGI.

L'anterior pla d'igualtat era el primer de la institució i hi havia treballs de base a realitzar. Es van dur a terme força accions referides a l'elaboració de documentació de la qual la institució no disposava.

L'objectiu principal d'aquesta segona edició és definir estratègies per a buscar aquelles accions, més enllà de l'elaboració de procediments i altra documentació necessària, que puguin tenir un impacte notable a la cultura organitzativa i que facin que la igualtat de gènere sigui clarament un valor de la institució.

4.1.D. Metodologia

El Pla, com a eina viva i dinàmica, ha de ser revisat periòdicament, per determinar el seu grau d'aplicació, la seva eficàcia per eradicar tot tipus de discriminació per raó de gènere, així com les necessitats no previstes o que puguin sorgir més endavant.

Per definir les mesures a desenvolupar en els propers anys, s'ha realitzat de nou la diagnosi de la situació actual en termes d'igualtat d'oportunitats. A partir d'aquesta, s'han detectat els punts forts, d'una banda, i les mancances i factors que poden desencadenar situacions discriminatòries, per l'altra, i s'han definit les mesures concretes per corregir les desviacions.

L'anàlisi realitzat per fer la diagnosi del pla ha seguit la següent metodologia:

- S'han utilitzat i analitzat dades sobre la plantilla de treballadors i treballadores (número de persones, tipus de contractes, sous, etc.) a 31/12/2017.

- S'ha realitzat de nou l'enquesta basada en els principis del C&C que es va dur a terme el 2014 per elaborar l'estratègia del HRS4R i el Pla d'Igualtat de l'IDIBGI per facilitar la comparació. L'enquesta s'ha realitzat utilitzant una escala de puntuació entre l'1 i el 5, essent 1 la puntuació que reflexa menor grau de satisfacció i 5 la màxima.

- A l'enquesta anterior s'hi han afegit preguntes relatives a la conciliació laboral, inspirades en una enquesta elaborada per el "International Center for Work & Family" del IESE en el marc d'un projecte d'investigació internacional sobre equilibri treball-família. Aquestes preguntes s'analitzen a l'apartat 4.2.I. S'adjunta l'enquesta com a annex 3.

4.2. DIAGNÒSTIC

4.2.A. Responsabilitat Social Corporativa

Una organització és socialment responsable quan té en compte l'impacte que genera sobre tota persona o entitat amb la qual es relaciona: persones treballadores, clientela, empreses proveïdores, comunitat en la qual es troba inserida i societat en general.

Des d'una perspectiva de gènere, una organització és socialment responsable quan té en compte l'impacte que la seva activitat genera sobre homes i dones, així com la contribució que, a través de les seves polítiques internes i externes, fa per a l'assoliment de la igualtat d'oportunitats i l'eradicació de la discriminació cap a les dones.

La responsabilitat cap a la igualtat de gènere, haurà de començar, per tant, amb la conscienciació, sensibilització i compromís de la direcció de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats.

En el cas de l'IDIBGI el compromís de la direcció queda patent en:

- La implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa.
- La designació del personal responsable de vetllar pel compliment del Pla i del principi d'igualtat.
- El destí de recursos materials i d'un pressupost per al desenvolupament de les mesures orientades a la igualtat d'oportunitats.
- L'adopció de mesures per al seguiment de l'execució del Pla i l'avaluació de la seva eficàcia.

Entre les mesures adoptades en el marc del Pla d'Igualtat, l'IDIBGI ha realitzat:

- Formació específica adreçada al personal responsable del Pla: "Sensibilización en Igualdad de Oportunidades" (30 h.), "Igualdad de Oportunidades: aplicación práctica en la empresa y los RRHH" (65 h.), "Diseño y aplicación de planes i medidas de igualdad en las empresas" (30h. i 65h.), La selecció de personal per competències, una clau per a la igualtat (25h.), Seminari sobre Temps de treball i coresponisabilitat (3 h.), Taller d'avaluació de plans d'igualtat (5h.) i Jornada sobre

Noves eines de diagnosi i avaluació de la igualtat en les organitzacions (3h.) (veure diplomes a l'annex 4)

- Accions de sensibilització general en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats adreçades al conjunt de la plantilla: Curs sobre "*Incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca en salut*" de 5h lectives organitzat pel IDIBGI i la UDG a través de l'Escola Andalusa de Salut Pública i Jornada RRI Tools *"Eines pràctiques per fer recerca i innovació amb la societat i per la societat organitzat per l'IDIBGI, la UdG i IRSICAIXA* (veure els programes, annex 5).

D'altra banda, pel que fa a la seva política externa, una empresa és socialment responsable amb l'equitat de gènere quan contribueix a assolir la igualtat d'oportunitats en la societat a través del seu exemple amb la relació amb les empreses proveïdores o subcontractades, la seva clientela i el seu entorn en general. En definitiva, una empresa és socialment responsable amb l'equitat de gènere quan incorpora sistemàticament el principi d'igualtat d'oportunitats en les polítiques, la presa de decisions i les activitats dutes a terme per l'empresa, promovent uns valors i una cultura d'equitat.

En aquest sentit, cal destacar que a l'enquesta realitzada per l'IDIBGI a la plantilla i a col·laboradors/es, les persones que responen valoren positivament l'entorn de treball en relació a la no discriminació. La puntuació rebuda per l'IDIBGI en l'enquesta del 2018 és superior a la que va rebre el 2014, indicant que les mesures dutes a terme per la institució han estat efectives.

"Considero que a l' IDIBGI no existeix discriminació laboral en funció del sexe, edat, ètnia, origen, religió o creença, orientació sexual, idioma, incapacitat de qualsevol tipus, preferència política o condició socioeconòmica".

No discriminació	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.80	4.56
Importància Personal	4.29	4.72

Pel que fa a la responsabilitat social corporativa, l'IDIBGI no compta amb una política de RSC definida. No obstant això, podem parlar de responsabilitat social ja que es tracta d'una entitat compromesa amb la millora de la salut de la ciutadania, que porta a terme investigacions científiques sobre la base d'una ètica rigorosa, supervisada pel Comitè d'Ètica del propi centre i que promou un ús responsable dels recursos públics destinats a la recerca. A continuació es presenten alguns extractes dels resultats de l'enquesta anterior que mostren l'elevada valoració del nivell ètic de l'IDIBGI segons el seu personal i com aquesta valoració positiva s'ha mantingut, o fins i tot ha pujat lleugerament, respecte el 2014.

"Com a investigador / a - treballador / a, crec que l'IDIBGI permet la llibertat de pensament i d'expressió, tenint en compte les limitacions ètiques de la investigació biomèdica així com les consideracions derivades, per exemple, de la supervisió per part dels càrrecs superiors, de les partides pressupostàries i de la protecció de la propietat intel·lectual derivada de la investigació ".

Llibertat d'expressió [puntuació promig en escala 1-5]	2014	2018
Compliment IDIBGI	4.35	4.46
Importància Personal	4.65	4.60

"Considero que la investigació a l'IDIBGI segueix els codis ètics de la recerca a escala nacional, regional i institucional".

Principis ètics	2014	2018
Compliment IDIBGI	4.47	4.49
Importància Personal	4.69	4.68

"Reconec que a l'IDIBGI tots els investigadors / es - treballadors / es són responsables de l'ús adequat dels fons destinats a la investigació, especialment quan es tracta de fons públics i, per tant, cooperen amb els seus supervisors i les autoritats competents en les auditories d'investigació".

Responsabilitat	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.99	4.31
Importància Personal	4.56	4.61

"Crec que a l'IDIBGI els investigadors / es - treballadors / es són responsables de la disseminació cap a la societat dels resultats de la investigació i, en cas oportú, de la seva explotació industrial".

Difusió y explotació de resultats	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.80	4.08
Importància Personal	4.29	4.37

D'altra banda, l'IDIBGI potencia la recerca i fomenta la carrera professional de joves investigadors/es a través de premis atorgats a estudiants pel seu treball de fi de grau (TFG) i màster (TFM), en col·laboració amb la UDG. Així mateix, l'IDIBGI té un programa d'ajudes per a la realització de projectes de recerca adreçat a professionals que hagin acabat el període de formació especialitzada (MIR, PIR, FIR, LLIR, etc). Aquest programa, que compta amb el suport de DipSalut, l'Organisme de Salut Pública de la Diputació de Girona, té com a principals objectius potenciar la recerca translacional, millorar la formació en recerca del personal assistencial y facilitar la realització de la tesi doctoral (veure convocatòria a l'annex 6).

Durant els últims anys, l'IDIBGI, ha realitzat diverses actuacions de divulgació dels projectes i resultats de la recerca adreçades a la ciutadania, entre les quals cal destacar la participació a La Marató de TV3, així com l'organització de xerrades i visites a les instal·lacions de l'IDIBGI d'estudiants de diversos Centres d'Ensenyament i empreses locals.

L'IDIBGI ha comunicat a totes les entitats i persones amb les que es relaciona a nivell extern - empreses proveïdores, entitats amb les quals manté convenis de col·laboració, etc.- el seu

compromís amb la igualtat d'oportunitats i la no discriminació. Tot i que els resultats obtinguts són satisfactoris, l'IDIBGI continuarà realitzant accions de sensibilització general en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats adreçades al conjunt de la plantilla i continuarà treballant en la seva responsabilitat social corporativa per donar a conèixer la recerca a la ciutadania i incentivar-ne la seva participació/implicació entre els estudiants.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ Compromís de la direcció. ✓ Elaboració i implementació del Pla d'Igualtat. ✓ Formació de les persones responsables del Pla d'Igualtat en perspectiva de gènere. ✓ Existència d'un Comitè d'Ètica. ✓ Elevada valoració per part del personal contractat i col·laborador del compliment de principis ètics a l'IDIBGI i de no discriminació. ✓ Comunicació del compromís amb la igualtat de l'IDIBGI a les entitats amb les que es relaciona. ✓ Existència de premis i ajudes per incentivar la carrera de joves investigadors/es.	✓ Necessitat de redactar i signar un reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat on es regulin les competències i el funcionament d'aquest equip de treball. ✓ Necessitat de realitzar activitats de divulgació per donar a conèixer el lideratge de les dones a la biomedicina. ✓ Necessitat de continuar realitzant accions de sensibilització general en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats dirigides al conjunt de la plantilla. ✓ Necessitat de continuar formant el personal en metodologia investigadora amb perspectiva de gènere.

4.2.B. Característiques de la plantilla

En aquest apartat s'analitza la composició per sexe de la plantilla, és a dir, el grau de participació igualitària de dones i homes en l'organització, i en els diferents departaments i llocs de treball.

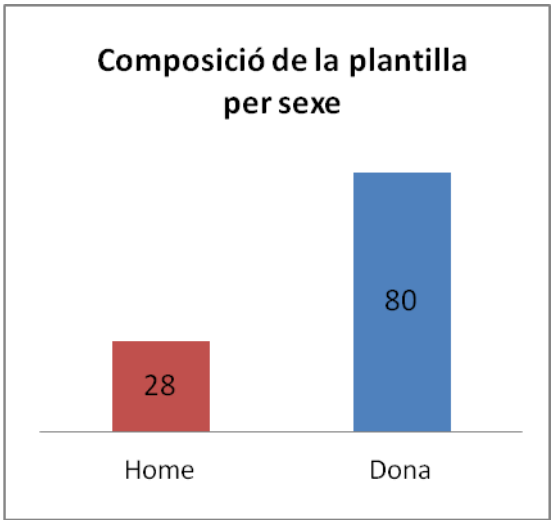
A partir d'aquesta anàlisi podem conèixer:

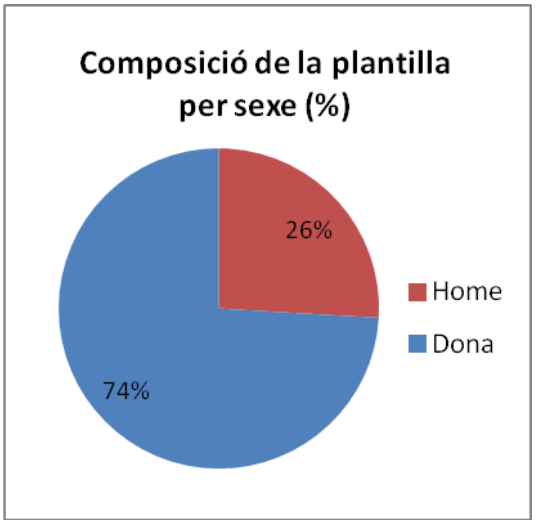
- Si la plantilla de l'IDIBGI tendeix a la paritat -equilibri entre els dos sexes: homes i dones tenen una representació entre el 40% i el 60% del total de les persones treballadores-.
- Si, contràriament, l'empresa està feminitzada o masculinitzada.
- Si es dóna segregació horitzontal: concentració en determinades ocupacions de cada un dels sexes.

- Si es dóna segregació vertical: concentració en els llocs de major responsabilitat i de presa de decisions d'un dels dos sexes.

D'altra banda, també es creuen altres variables, com per exemple l'edat, l'antiguitat o el nivell d'estudis, que ens permeten captar amb major precisió una complexitat real, que pot respondre a factors diferents a la variable "sexe".

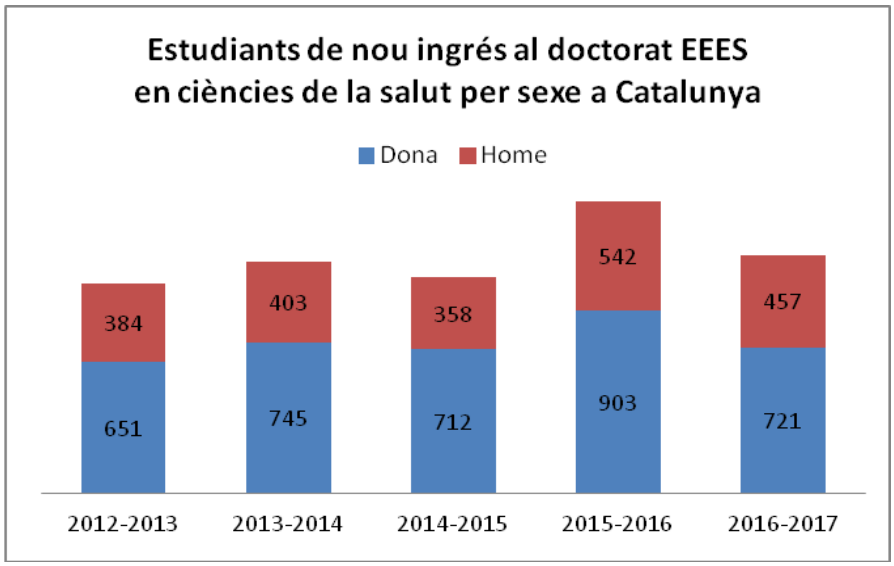
A més, cal indicar que la distribució de la plantilla en una organització no pot respondre només a elements interns de l'organització, sinó també a l'estructura social i del mercat laboral: com per exemple el diferent tipus de formació de dones i homes, o l'atribució social estereotipada d'unes professions al sexe masculí i altres al sexe femení.



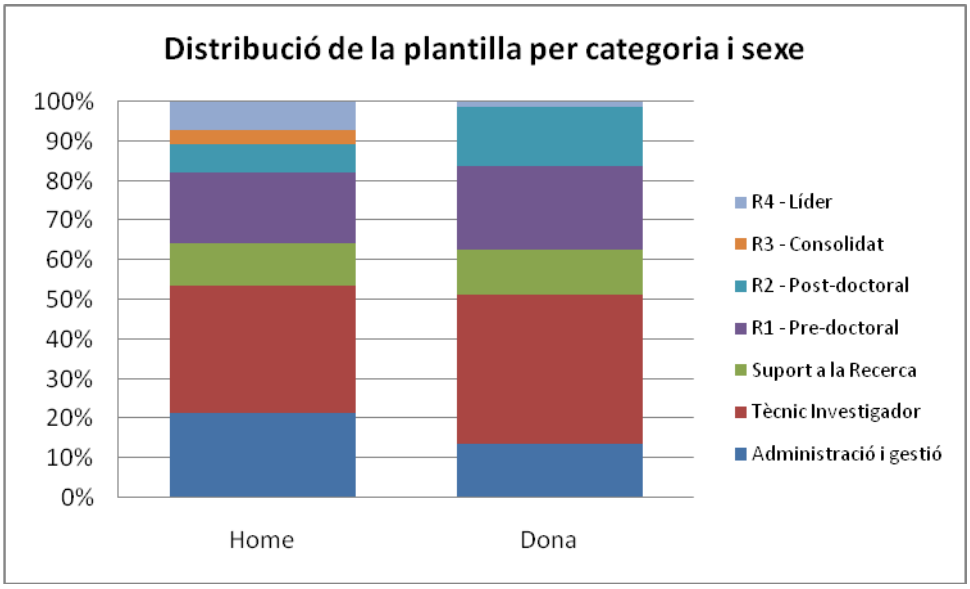


Tal com es veu en els gràfics anteriors, l'IDIBGI és una entitat altament feminitzada, representant les dones el 74% del total de la plantilla.

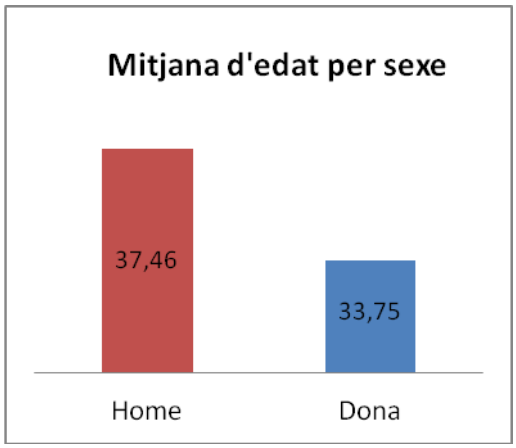
La feminització del personal investigador és coherent amb les estadístiques publicades pel Departament d'Universitats i Recerca de la Generalitat de Catalunya. El curs 2016-2017, el 61% de les persones de nou ingrés al doctorat en la branca de ciències de la vida eren dones, mentre que el 39% eren homes. Una proporció que s'ha mantingut semblant al llarg dels anys.



Per categories, no podem parlar que a l'IDIBGI es doni un fenomen de segregació horitzontal, és a dir, una marcada distribució diferencial per sexe en funció de categories professionals: així, en general, tots els llocs i departaments estan feminitzats i aquelles categories o departaments masculinitzats solen estar ocupats per 1 o 2 homes, nombre no significatiu i que no permet realitzar un estudi comparatiu per sexes.



Pel que fa a les característiques demogràfiques del personal de l'IDIBGI, cal destacar que la mitjana d'edat és jove (37,46 anys per als homes i 33,75 anys per a les dones), que la majoria prové de l'Estat espanyol i que no presenta discapacitats reconegudes significatives.



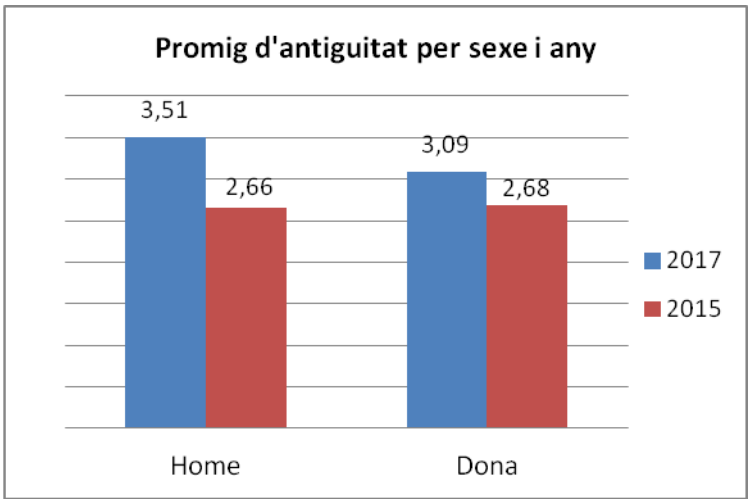
La joventut de la plantilla pot ser deguda a diversos factors:

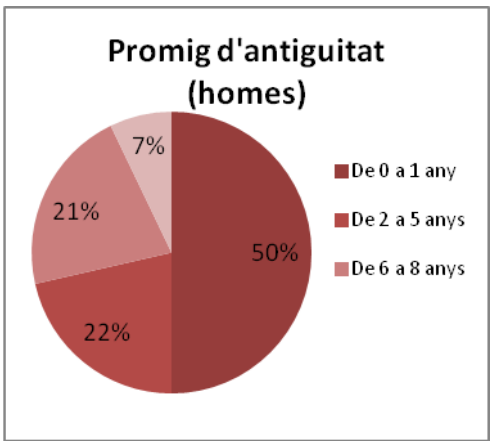
- D'una banda, l'IDIBGI és una entitat relativament jove (2005), tot i que la Fundació Privada Dr. Josep Trueta, de la qual prové, data de 1995.
- La carrera científica sol anar lligada a projectes específics temporals, d'una banda i, de l'altra, es valora molt positivament la mobilitat entre diferents entitats investigadores, ja que això contribueix a afavorir el bagatge investigador.
- Hi ha limitacions pressupostàries i legals per incrementar la plantilla i formalitzar contractes indefinits.
- Les investigadores i els investigadors principals (responsables dels diferents grups de recerca), en general de més edat i experiència, estan contractats pels diferents centres i entitats que conformen l'IDIBGI (ICS, UdG, IDI, ICO, IDIAP).
- L'elevat nivell de qualificació exigida al personal investigador pot ser un aspecte rellevant a l'hora de determinar l'edat de la plantilla, ja que l'accés a l'educació superior i de tercer grau ha incrementat de forma exponencial en les últimes dècades.

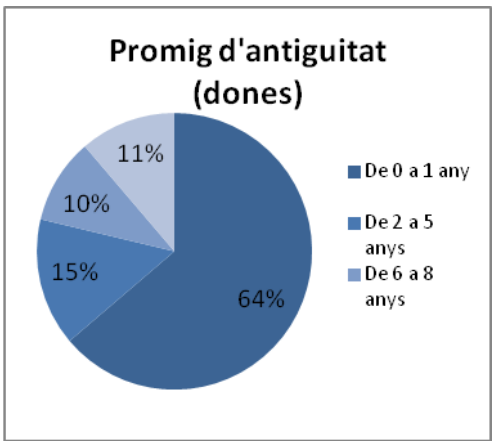
Tot i això, es garanteix que no es dóna discriminació generacional ni de cap tipus en els procediments de selecció (Manual de Selecció) i promoció. En els darrers anys s'han desenvolupat procediments interns a l'IDIBGI per garantir que aquests són oberts, transparents i estan basats en els mèrits dels candidats/es.

En quant a la mitjana d'antiguitat, observem que és baix i força similar entre homes i dones. Aquest fet, indica que hi ha poca estabilitat laboral. Com s'ha apuntat, la major part dels contractes són de tipus temporal i hi ha una elevada rotació del personal donada la naturalesa de la institució. El 2017 van finalitzar de forma definitiva 30 contractes –la major part de les persones van causar baixa voluntària (16) o els hi va finalitzar el contracte associat a projectes de recerca de forma definitiva (12) – i es va incorporar un nombre similar de persones.

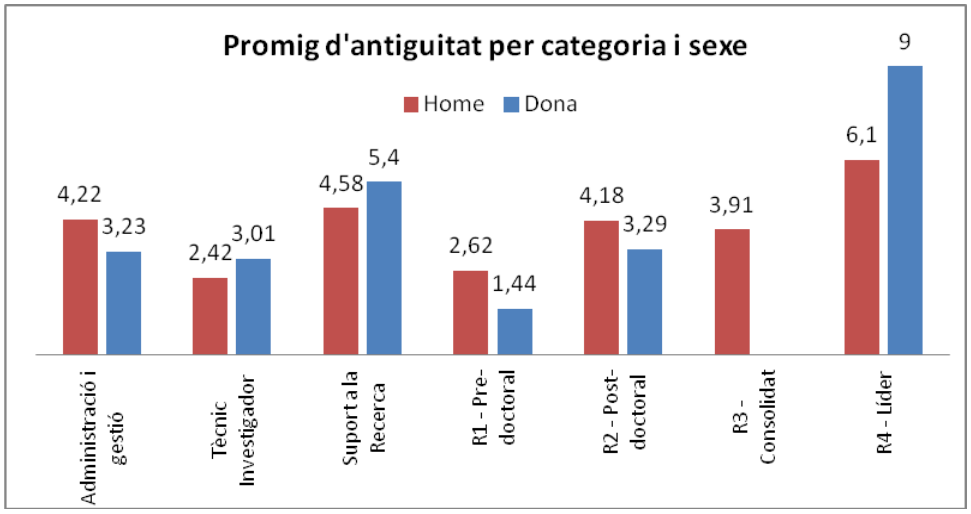
No obstant això, el promig d'antiguitat ha augmentat respecte el 2015 tant en homes com en dones.







Per categories, aquells que presenten una mitjana d'antiguitat més elevada són el personal líder que té una trajectòria més llarga com a investigador/a que la resta de personal investigador. Segueix el personal de suport a la recerca que, juntament amb el personal d'administració i gestió, forma part l'estructura de l'IDIBGI i la majoria tenen contracte indefinit.



En relació a la distribució jeràrquica entre dones i homes, cal assenyalar la diferència entre el personal investigador i el personal que conforma l'oficina de suport.

Pel que fa a l'oficina de suport (o estructura de l'organització), no es detecta segregació vertical: els llocs relacionats amb gestió científica, suport cientificotècnic, promoció de la investigació, compres/contractació, administració o comptabilitat estan feminitzats de la mateixa manera que ho està la resta de la plantilla de l'IDIBGI, però no es dóna una distribució jeràrquica marcada a nivell de sexes.

En canvi, sí que podem parlar de segregació vertical en relació al personal investigador. D'aquesta manera, tot i que la composició de la direcció de l'IDIBGI és paritària -director un home, gerent una dona-, els llocs de responsables de grup de recerca estan altament masculinitzats. Si bé és cert que els i les responsables de grup no depenen del IDIBGI a nivell contractual, es tracta d'una realitat que no pot ser passada per alt i que posa de manifest que la carrera científica de les dones segueix caracteritzant-se per una intensa segregació vertical, la infrarepresentació de dones líders i contractes en investigació d'excel·lència a Espanya per a dones és una realitat generalitzada[1].

Finalment, tot i que es tracta d'una qüestió eminentment institucional i no dependent de la política de contractació de l'IDIBGI, ni directament vinculada a la plantilla, cal destacar que tant el Patronat de l'organització com la Comissió Delegada, estan altament masculinitzats, fet que contrasta amb el perfil feminitzat de les persones treballadores:

[1] García Calvente, Maria del Mar et al. *Desigualdades de género en la investigación en salud pública y epidemiología en España (2007-2014).* Gaceta Sanitaria, Volume 29, Issue 6, November–December 2015, Pages 404-411. En línia: https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0213911115001636

RESPONSABLES DE GRUPS DE RECERCA
Genètica Cardiovascular: Ramón Brugada
Epidemiologia: Rafael Ramos
Recerca metabòlica materno-fetal: Judit Bassols
Microbiologia e infeccions en el pacient crític: Josep María Sirvent
Respiratori: Ramon Orriols / Montserrat Vendrell
Nutrició, Eumetabolisme i Salut: José Manuel Fernández-Real
Malalties digestives i microbiota: Xavier Aldeguer
Obesitat i Risc Cardiovascular en Pediatria: Abel López
Imatge Mèdica: Salvador Pedraza
Patologia Cerebrovascular: Joaquin Serena
Neurodegeneratives i neuroinflamació: Lluís Ramió-Torrentà
Envelliment, discapacitat i salut: Josep Garre-Olmo
Epidemiologia descriptiva, genètica i prevenció del càncer: Rafael Marcos-Gragera
Oncologia Quirúrgica Hepatobiliopancreàtica: Joan Figueras
Hematologia: David Gallardo Giralt
Oncologia molecular: Javier A. Menéndez
Replicació Cromosómica: Jordi Frigola
Nefrologia: Jordi Calabia

COMPOSICIÓ DEL PATRONAT DE L'IDIBGI A 31/12/2017

D'acord amb els estatuts de l'IDIBGI, la composició del Patronat és d'un total de 17 membres, dels quals 4 són nats per raó de càrrec i 13 són designats pels màxims responsables de les entitats corresponents.

La composició del Patronat a fi de 2017 és la següent:

NATS

Presidència:	Conseller de Salut, Hble. Sr. Antoni Comín Oliveres*
Vicepresidència 1ª:	Conseller Economia i Coneixement, Hble. Sr. Jordi Baiget Cantons*
Vicepresidència 2ª:	Rector UdG, Sergi Bonet Marull
Vocal:	Director General de Recerca, Sr. Francesc Ramon Subirada i Curcó

DESIGNATS

Pel Departament de Salut:

Vocals:	Dir. Gral. De Recerca i Innovació en Salut, Sr. Albert Barberà Lluís
	Delegat Territorial, Sr. Miquel Carreras Massanet
	Responsable de l'àrea d'operacions i relacions institucionals, Sr. Jaume Reventós Puigjaner

Pel Departament d'Economia i Coneixement:

Vocals:	Secretari d'Universitats, Sr. Arcadi Navarro Cuartiellas
	Sotsdirectora Gral. Recerca, Sra. Iolanda Font de Rubinat Garcia
	Director I-Cerca, Sr. Lluís Rovira Pato

Pel Rectorat de la Universitat de Girona:

Vocals:	Gerent, Sra. Fátima Calvo Rojas
	Vicerrector de Recerca, Sr. Jordi Freixenet i Bosch
	Vicerrector Planificació, Innovació i Empresa, Ramon Moreno Amich

Per les Institucions Sanitàries:

Vocal:	President IAS Girona (Sta. Caterina), Sr. Joan Profitós Tuset
	Conseller Delegat ICO, Sr. Josep Mª Vilà Cortasa
	Director Hospital Dr. Josep Trueta, Sra. Glòria Padura Esnarriaga
	Gerent Territorial ICS-Girona, Sr. Joaquím Casanovas Lax
Secretari:	Gerent Territorial ICS-Girona, Sr. Joaquím Casanovas Lax

**La representació de les persones cessades ha estat coberta en virtut del que estableix "el artículo 6 del Real Decreto 944/2017, de 27 de octubre, por el que se designa a órganos y autoridades encargados de dar cumplimiento a las medidas dirigidas al Gobierno y a la Administración de la Generalitat de Cataluña, autorizadas por acuerdo del Pleno del Senado, de 27 de octubre de 2017, por el que se aprueban las medidas requeridas por el Gobierno, al amparo del artículo 155 de la Constitución (BOE nº 261, de 28/11/2017)"*

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ DELEGADA DEL IDIBGI A 31/12/2017
La composició de la Comissió Delegada de l'IDIBGI és de 7 membres patrons, dels quals 1 és nat per raó de càrrec i 6 designats per les institucions corresponents. **NATS** President: Director General de Recerca i Innovació en Salut, Sr. Albert Barberà Lluís **DESIGNATS** Pel Departament de Salut: Vocal: Director general de Recerca, Sr. Francesc Ramon Subirada i Curcó Pel Dept. d'Economia i Coneixement: Vocal: Director I-Cerca, Sr. Lluís Rovira Pato Pel Rectorat Universitat de Girona: Vocals: Gerent, Sra. Fátima Calvo Rojas Vicerrector Planificació, Innovació i Empresa, Ramon Moreno Amich Per les Institucions Sanitàries: Vocal: President IAS Girona (Sta. Caterina), Sr. Joan Profitós Tuset Secretària: Gerent Territorial ICS Girona, Sr. Joaquím Casanovas Lax

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ Feminització de la plantilla d'acord amb la realitat social i acadèmica del camp de la investigació biomèdica. ✓ No es detecta segregació horitzontal. ✓ Absència de segregació vertical a l'oficina de suport. ✓ Existeixen procediments de selecció per garantir l'absència de discriminació generacional ni de cap tipus.	✓ Necessitat de continuar l'anàlisi de les causes de la baixa antiguitat i la rotació de la plantilla per conèixer l'evolució del personal i el grau de vinculació. ✓ Necessitat d'analitzar el motius de finalització dels contractes. ✓ Es detecta una marcada segregació vertical entre el col·lectiu d'investigació i als òrgans de govern.

4.2.C. Accés, formació, promoció i desenvolupament

En aquest apartat es valora el grau en què l'empresa facilita als homes i dones l'accés als diferents llocs de treball en igualtat d'oportunitats.

De la mateixa manera, s'estudia l'existència de mesures dirigides a possibilitar la mobilitat a l'organització, la sistematització o no d'aquestes mesures, i la comunicació pública al conjunt de la plantilla dels processos de promoció.

S'analitzen, així, les possibilitats de desenvolupament que tenen les persones que conformen l'organització i els mecanismes adoptats per aprofitar i gestionar el seu potencial. El pla de formació i el tipus de formació ofertada als diferents col·lectius que integren l'IDIBGI són factors claus en aquesta anàlisi.

Finalment, es valora en quin grau l'organització facilita i promou el desenvolupament professional, així com la millora de les competències de tot el seu personal i si potencia i fomenta, amb mesures concretes (entre les quals es troba la formació), la promoció de les dones en càrrecs de responsabilitat o en categories professionals de nivell més alt.

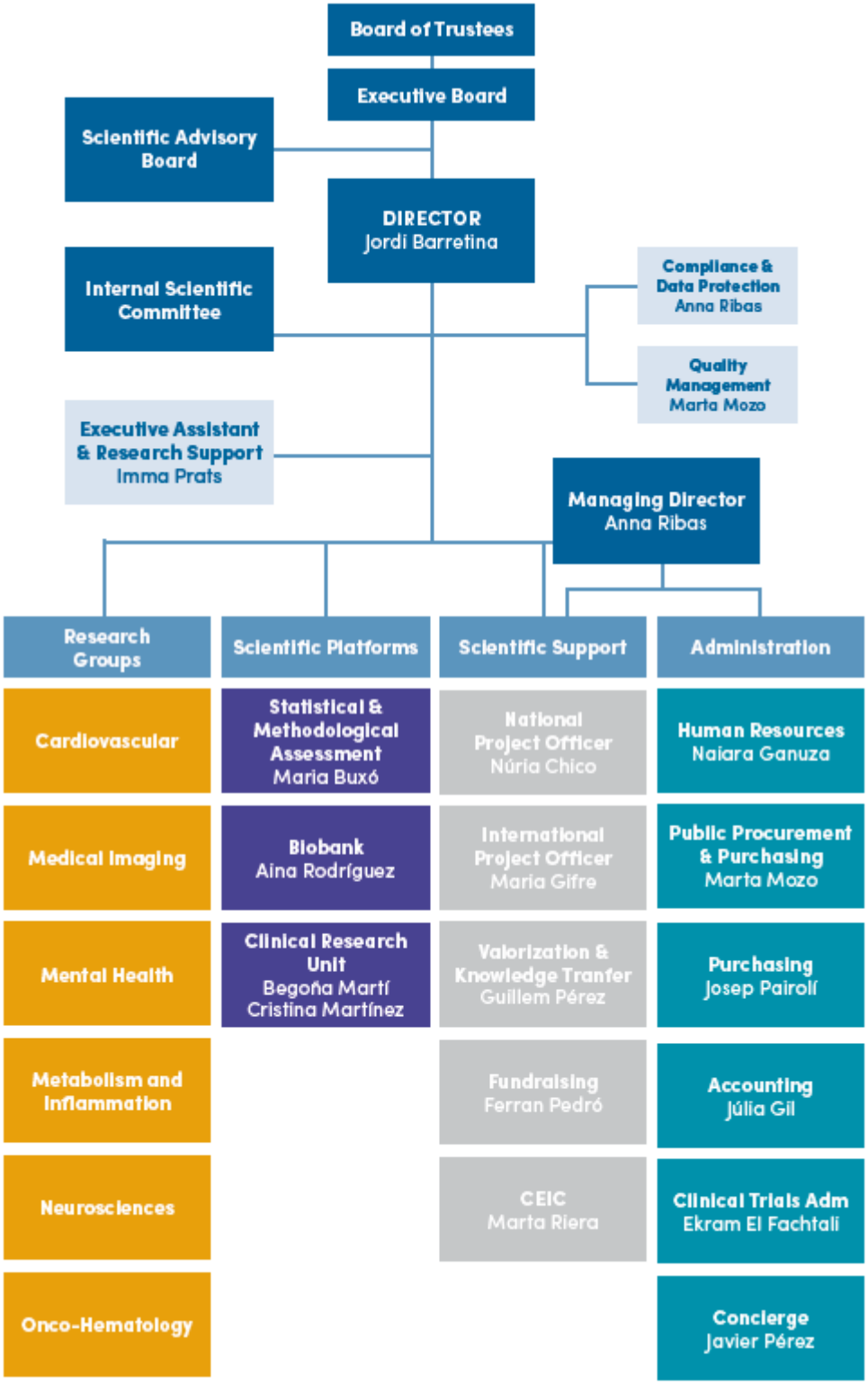
- ***Accés i selecció***

Quan es va elaborar l'anterior Pla d'Igualtat, l'IDIBGI no comptava amb una política de selecció de personal. El gener de 2017 es va aprovar el Manual de selecció, desenvolupat en el marc del Pla d'Acció del HR Excellence in Research 2014-2018, per a la contractació de personal investigador. El Manual té com a objectiu definir unes pràctiques i procediments de contractació oberts, transparents i basats en els mèrits dels candidats/es, en la línia de l'informe OTM-R (*Open, Transperent and Merit-Based Recruitment of Researchers*) del Grup de Treball sobre la gestió de recursos humans a l'Espai Europeu de Recerca per assegurar que no es dóna discriminació de cap tipus.

El Manual es va definir pel personal investigador però s'està aplicant a tot el personal investigador, tècnic o administratiu de nova incorporació a l'IDIBGI.

És important diferenciar entre personal que forma part de l'estructura o oficina de suport (direcció, RRHH, comptabilitat, compres, comunicació, etc.) i el personal investigador o tècnic. L'oficina de suport o estructura està conformada per les posicions de Suport Científic, Promoció Científica, Gestió Administrativa i Direcció i Gerència.

Organigrama IDIBGI



En general, els procediments de selecció del personal estan sistematitzats, són realitzats pel personal de RRHH, juntament amb el responsable de grup de recerca, i responen a definicions de llocs de treball preestablerts. En comparació amb l'anterior Pla d'Igualtat, s'ha ampliat i millorat la definició de llocs de treball per tal que incloguin la formació acadèmica, els coneixements exigits, l'experiència necessària, les competències professionals, les funcions i tasques, la responsabilitat i la dependència de la plaça. D'aquesta manera, s'ha millorat la estandardització de les ofertes de treball.

Tot i això és important assenyalar, com ja posava de relleu l'anterior pla d'igualtat, que cada grup d'investigació té una realitat específica, tant a nivell de necessitats i dinàmiques de funcionament com a nivell pressupostari. Això dificulta la unificació de criteris selectius per a tota l'organització i, tot i que actualment estan definits els requisits mínims per accedir a cada posició, n'hi ha d'altres que són específics de cada grup.

Pel que fa a la percepció de la plantilla respecte a la transparència dels processos selectius, cal destacar que la puntuació continua sent positiva i ha millorat respecte el 2014. El principal motiu és l'elaboració de documents com el Manual de Selecció. Tot i això, el compliment de l'IDIBGI continua sent inferior en relació a la importància expressada. A continuació presentem alguns extractes dels resultats de l'enquesta referents a aquest eix:

"Considero que l'IDIBGI té correctament definits els criteris d'admissió dels investigadors/es - treballadors/es, especialment aquells que es troben en situació més desfavorable, com per exemple els que inicien la seva carrera professional, retornen a la mateixa després d'un cert període de temps, etc."

Reclutament	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.29	3.87
Importància Personal	4.21	4.47

"Considero que l'IDIBGI té establerts processos de selecció oberts, transparents i eficients. El temps entre la data de la convocatòria i la data de presentació dels CVs és suficient".

Reclutament	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.38	4.09
Importància Personal	4.35	4.49

"Considero que els comitès de selecció de l'IDIBGI inclouen diferents experts, competències, recursos (assessorament extern o entrevistes personals) i tenen en compte l'equilibri de gènere".

Selecció	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.31	3.87
Importància Personal	4.30	4.42

"Considero que els candidats que es presenten a les ofertes de treball són informats, prèviament al procés de selecció, sobre els detalls de tot el procés i els criteris de selecció, el nombre de llocs disponibles i les perspectives de desenvolupament professional".

Transparència	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.31	4.10
Importància Personal	4.33	4.47

"Considero que el procés de selecció té en consideració tota l'experiència dels candidats, posant èmfasi en el seu potencial com a investigadors/es - treballadors/es, la seva creativitat i grau d'independència. El CV s'avalua tan quantitativa com qualitativament, d'acord als resultats globals de la carrera en l'àmbit de la investigació, no tan sols en funció del número de publicacions".

Valoració de mèrits	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.29	4.15
Importància Personal	4.34	4.61

"Considero que el procés de selecció no penalitza les interrupcions durant la carrera investigadora, ni variacions en l'ordre habitual del CV, si no que s'analitza la contribució global del professional des d'un punt de vista multidimensional".

Alteracions de l'ordre cronològic del CV	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.52	4.21
Importància Personal	4.33	4.52

"A l'IDIBGI no es produeix cap tipus de discriminació en funció del gènere. Els comitès de selecció, avaluació i reclutament de personal estan formats per membres d'ambdós sexes".

Equilibri de gènere	2014	2018
Compliment IDIBGI	4.39	4.56
Importància Personal	4.62	4.72

Tal com s'observa en els extractes de l'enquesta presentats, els aspectes que reben una valoració més positiva per part de la plantilla en relació al grau de compliment per part de l'IDIBGI són, per una banda, que no es penalitzen les interrupcions durant la carrera investigadora i les alteracions de l'ordre cronològic del currículum (4.21 punts mitjana) i, per l'altra, la no discriminació en funció del gènere (4.56 punts mitjana). Aquestes valoracions positives han de ser considerades fortaleses de l'IDIBGI en relació a l'equitat de gènere, especialment pel que fa a la promoció de la carrera professional de les dones, que moltes vegades es veu perjudicada per la tendència a penalitzar el temps de retirada del mercat laboral per fer front a obligacions familiars.

- ***Formació i desenvolupament de la carrera professional***

En aquest apartat s'analitzen les possibilitats que dones i homes tenen de promocionar dins de l'organització i de desenvolupar-se professionalment. Aquest és un dels aspectes que els treballadors i treballadores consideren més importants a l'enquesta i que té el major índex de prioritat (veure annex 7).

L'IDIBGI va definir el 2017 un Pla de Carrera per al personal investigador: pre-doctoral, post-doctoral, consolidat i líder. El pla descriu les competències professionals per a cada categoria, els requisits d'accés al tram, els criteris de selecció, avaluació i seguiment, i la durada prevista. Cal tenir en compte que l'accés als diferents trams està molt condicionat per l'obtenció de finançament extern i els requisits de l'organisme per atorgar les ajudes. Per aquest motiu, el pla també recull les principals ajudes públiques de finançament de contractes per a les diferents etapes de la carrera investigadora.

Pel que fa a la formació, l'IDIBGI no compta amb una Pla de formació estructurat però ofereix anualment cursos d'anglès i organitza activitats formatives. Per exemple, el 2017 va organitzar cursos sobre gestió del temps, perspectiva de gènere en la metodologia investigadora, recerca i investigació responsables, prevenció de riscos, actualització de les tècniques de laboratori, entre d'altres. A principis de 2018 s'ha iniciat un cicle de conferències i s'organitzen regularment xerrades i seminaris.

Per la seva banda, els/les investigadors/es principals promouen l'assistència a congressos del personal investigador que conforma el seu equip.

Pel que fa a la formació, el personal enquestat atorga una puntuació mitjana, per sota de les valoracions en l'àmbit de selecció o d'ètica institucional:

"El IDIBGI com a institució disposa d'un pla de formació adaptat a cada etapa de la carrera professional dels seus treballadors/es, independentment de la seva situació laboral. Hi ha mentors dins de la Institució implicats activament en el desenvolupament professional dels investigadors/es – treballadors/es, donant suport a la promoció interna i/o externa dels últims ".

Desenvolupament professional	2014	2018
Compliment IDIBGI	2.89	3.26
Importància Personal	4.37	4.41

"Considero que a l'IDIBGI existeix un pla de formació que inclou i facilita la mobilitat entre grups, interdisciplinària, nacional i/o internacional, de cada investigador/a - treballador/a en qualsevol punt de la seva carrera professional".

Reconeixement de la mobilitat	2014	2018
Compliment IDIBGI	2.82	3.38
Importància Personal	4.33	4.26

"Considero que l'IDIBGI dóna oportunitats pel creixement professional donant accés a mesures per a desenvolupar habilitats i competències".

Accés a la formació investigadora i desenvolupament continu	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.13	3.39
Importància Personal	4.40	4.43

D'altra banda, el personal enquestat atorga una puntuació elevada a la relació i feedback que mantenen el personal en formació de l'IDIBGI amb els seus superiors:

"Considero que els investigadors/es - treballadors/es en formació a l'IDIBGI estableixen una relació estructurada i regular amb els seus superiors que els hi permet treure'n un bon resultat a través del feedback rebut".

	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.85	4.15
Importància Personal	4.51	4.46

"L'IDIBGI proporciona la formació i l'equipament adequat, promociona la transferibilitat entre grups i facilita i garanteix el correcte desenvolupament de les tasques que cada treballador/a porta a terme, dins el marc legal i les regulacions vigents en matèria de salut i seguretat laboral".

Ambient de treball d'investigació	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.43	3.76
Importància Personal	4.50	4.47

"Considero que el IDIBGI valora la mobilitat geogràfica, intersectorial, entre disciplines, virtual i entre sector públic-privat com una forma de potenciar el coneixement científic i el desenvolupament professional, i facilita els instruments administratius necessaris perquè es dugui a terme".

Valor a la mobilitat	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.28	3.62
Importancia Personal	4.24	4.29

"Considero que la coautoria s'avalua positivament en el IDIBGI, com una evidència d'una manera constructiva de conduir la investigació, i es desenvolupen estratègies perquè es donin les condicions perquè els investigadors/es - treballadors/es, fins i tot en els estadis més inicials de les seves carreres, puguin ser considerats coautors de publicacions, patents, etc. "

Co-autoria	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.45	3.81
Importància Personal	4.25	4.38

Pel que fa a promoció professional, com hem vist a l'apartat sobre composició de la plantilla, els llocs de cap de grup de recerca es troben altament masculinitzats, tot i la feminització de la plantilla, motiu pel qual podem parlar de segregació vertical per sexe en el IDIBGI.

A l'IDIBGI la política de valoració de l'acompliment està lligat a l'obtenció d'ajudes competitives que defineixen els requisits, el procés, l'avaluació, les condicions laborals, etc. de les persones que reben les ajudes. Actualment, es fa un seguiment sistematitzat dels perfils professionals més elevats. Si bé és cert que des de l'oficina de suport s'assessora al personal sobre les ajudes de RRHH i es valora la idoneïtat dels candidats/es, tenint en compte les bases de les ajudes.

Des d'una perspectiva d'igualtat d'oportunitats s'ha d'assenyalar la importància de la sistematització dels mecanismes de seguiment de la carrera professional, per tal de garantir la neutralitat de la promoció laboral i l'absència de qualsevol tipus discriminació. Per això, en el marc del present Pla, s'insta a l'IDIBGI a adoptar mesures que permetin aquesta sistematització.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ Definició de llocs de treball pels diferents perfils professionals. ✓ Eines estandarditzades de selecció de personal de nova incorporació. ✓ Absència de percepció de discriminació en la selecció per part de les persones enquestades. ✓ Definició d'un pla de carrera pel personal investigador ✓ Mecanismes d'acompanyament de la carrera professional (sol·licitud de projectes, ajudes de RRHH, etc.). ✓ Seguiment professional dels perfils més elevats ✓ Oferta de formació al conjunt de la plantilla, relacionada amb les carències detectades ✓ Potenciació de l'assistència a congressos científics que afavoreixen el desenvolupament de la carrera investigadora	✓ Millorar les polítiques sistemàtiques de seguiment de la carrera professional. ✓ Definir un pla de formació i incloure formació en temes de gènere. ✓ Continuar formant als i les responsables d'equip en procediments de selecció. ✓ Segregació vertical entre el personal investigador.

4.2.D. Política retributiva

En aquest apartat es valora si l'entitat compleix amb el principi d'igualtat retributiva, que estableix que per el mateix lloc de treball o treball del mateix valor s'ha de rebre la mateixa retribució (Directiva 2006/54/CE).

La desigualtat de remuneració entre homes i dones és un problema persistent i universal. El salari mitjà de les dones és inferior al dels homes a tots els països i per a tots els nivells d'educació, grups d'edat i ocupació (a la UE la diferència mitjana de gènere és del 16%[2]).

Un indicador clau per analitzar la política salarial amb perspectiva de gènere és la ***bretxa salarial*** entre homes i dones, que mesura la diferència entre les retribucions mitjanes de dones i homes com a percentatge de les retribucions.

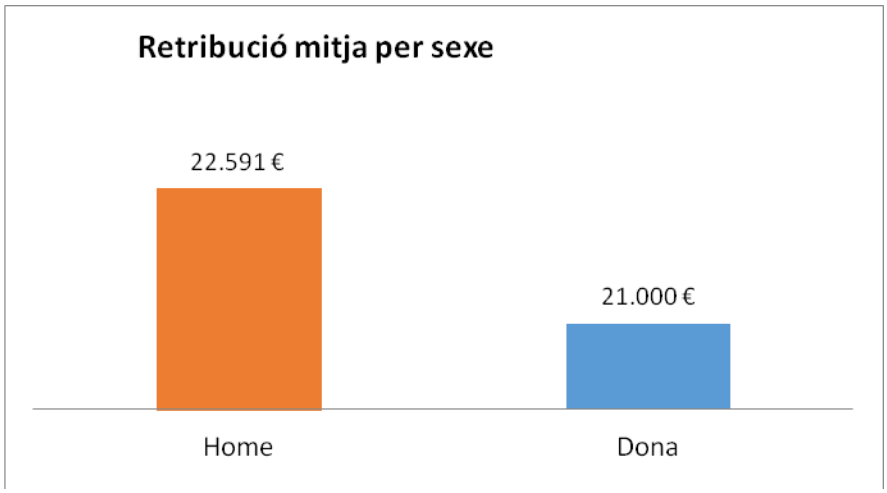
Els informes de la UE indiquen que la bretxa salarial de gènere és una qüestió causada per una sèrie de factors interrelacionats, els més importants dels quals són: discriminació a determinades categories laborals i a determinats complements salarials i plusos; infravaloració de les aptituds i competències considerades pròpies de treballs més feminitzats, així com la necessitat de compaginar la vida laboral amb les responsabilitats familiars.

És per això que en aquest eix s'analitzen:

- La retribució promig anual per sexe
- La retribució promig anual per sexe, excloent càrrecs directius
- La retribució promig anual per sexe, convertint tots els sous equivalents al 100% de la jornada, excloent a càrrecs directius.
- La retribució promig anual segons jornada i sexe, excloent càrrecs directius.
- La retribució promig anual segons estudis i sexe.

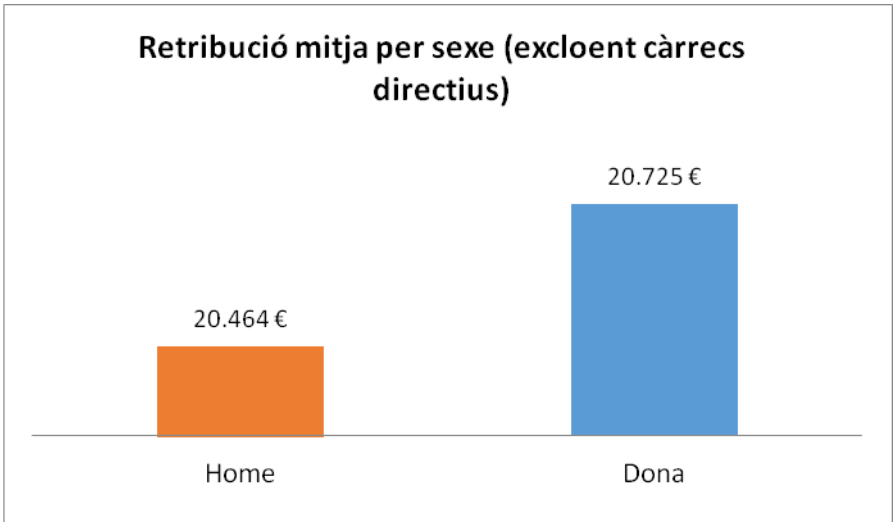
A l'IDIBGI la retribució promig anual és superior en homes que en dones:

[2] Font: Comissió Europea. https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality_en



Les dades de retribució mitja per sexe ens indiquen que la bretxa salarial a l'IDIBGI és del 7,04%, les dones cobren un 7,04% menys que els homes. Aquesta diferència és molt menor en relació a la bretxa salarial europea que és del 16% o l'espanyola que és del 14%[3]. La bretxa salarial a l'IDIBGI el 2014, quan es va elaborar l'anterior pla d'igualtat, era del 9,84%.

Si aquest mateix càlcul de salaris mitjos el fem sense tenir en compte els càrrecs directius[4], el resultat és el següent:

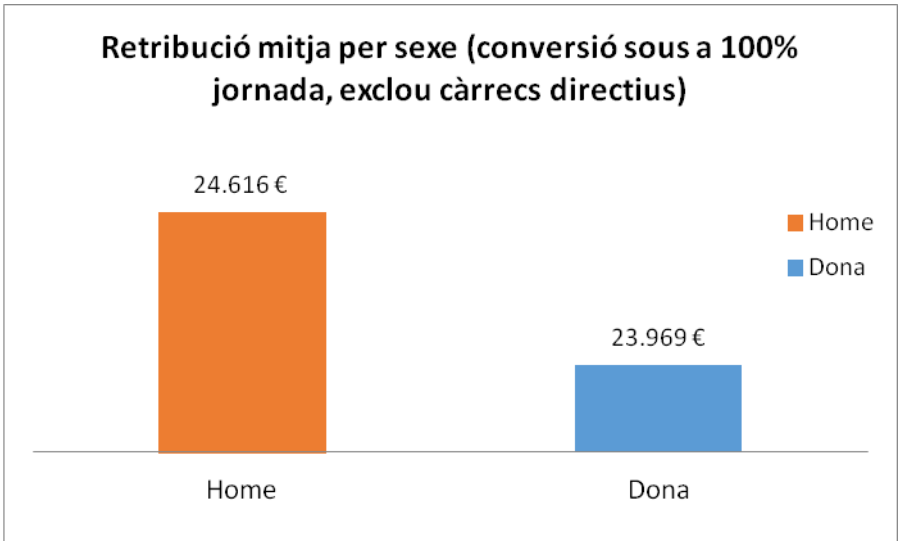


Els sous mitjos dels homes són 1,28% inferiors als sous mitjos de les dones, en aquest anàlisi la bretxa salarial seria favorable a les dones.

[3] Font: Comissió Europea. https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality_en

[4] Els càrrecs directius solen excloure's de l'anàlisi general donat que habitualment compten amb elevats complements específics associats a llocs de responsabilitat i, per tant, esbiaixen el resultat general.

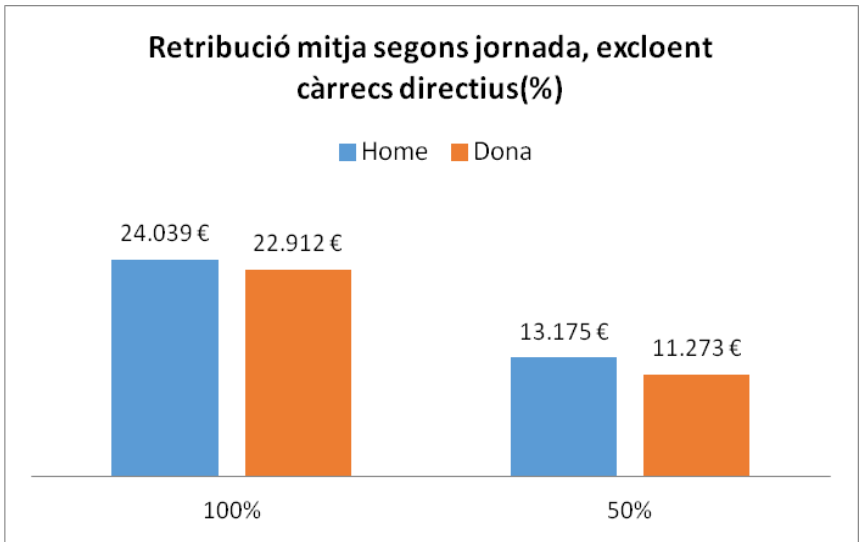
Si calculem l'equivalència dels sous de jornada parcial al 100% de la jornada i excloem de l'anàlisi els càrrecs directius, observem que és superior la retribució mitja dels homes envers les dones:



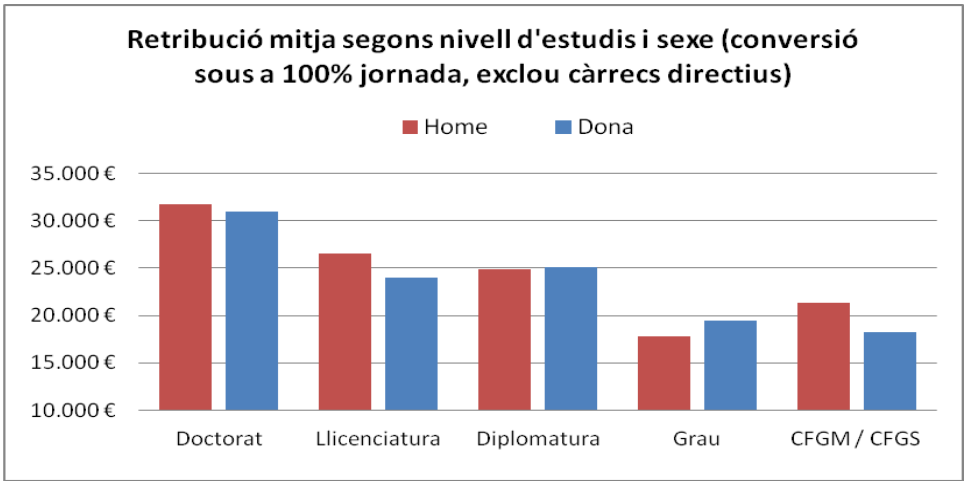
El percentatge de persones que realitzen jornades parcials a l'IDIBGI és del 30% aproximadament, molt similar entre homes i dones. Així doncs aquestes diferències s'expliquen perquè proporcionalment els homes fan jornades parcials inferiors de mitjana a la de les dones, i un cop convertides aquestes a jornades completes, observem que la mitja de retribució dels homes és superior. Tot i així, en aquest últim gràfic la bretxa salarial seria del 2,63%, molt poc significativa.

La bretxa salarial a l'IDIBGI el 2014, seguint el mateix criteri que a la gràfica anterior, era del 4,91% i, per tant, ha experimentat una millora en aquests darrers anys. És probable que aquesta millora hagi tingut lloc per la voluntat d'estandardització de salaris que té la institució i que des de la creació del Departament de RRHH l'any 2016 s'ha tingut en compte en els processos de selecció, tot i no haver-hi taules retributives aprovades. Sí que es disposa de taules retributives recomanades.

En relació a la jornada laboral, només podem realitzar un anàlisis comparatiu per sexe entre les persones que realitzen el 100% i 50% de la jornada (modalitats de jornada que trobem tant en homes com en dones). En aquest cas el promig retributiu masculí també és superior al femení:



Quan s'analitzen les dades del promig retributiu en relació al nivell d'estudis i sexe amb el 100% de la jornada, els resultats són els següents:



S'observa que segons el nivell d'estudis el promig masculí és lleugerament superior entre els estudis de Doctorat, les Llicenciatures i entre el personal Tècnic superior o estudis equivalents. En canvi a nivell de Diplomatura el nivell retributiu és molt similar i en canvi en estudis de Grau el nivell retributiu femení és lleugerament superior al masculí.

No es pot parlar de bretxa salarial només a partir d'aquestes dades, donat que és necessari comparar les retribucions en funció de les tasques realitzades, que depèn de la categoria professional i del departament en el que s'ubica cada persona. A l'IDIBGI els resultats d'aquest anàlisi reflexen que a la majoria de categories no hi ha bretxa salarial discriminatòria a nivell de gènere, tant si s'analitzen les dades mitges de salaris com les mateixes dades calculant l'equivalència a jornada completa.

A partir de les dades que es mostren als gràfics anteriors, no es pot parlar d'una política salarial discriminatòria a nivell de gènere, però sí d'una política salarial retributiva poc definida, que no sembla respondre directament al nivell d'estudis, el lloc ocupat ni, necessàriament, al percentatge de jornada realitzat, tot i que s'observa certa tendència a l'homogeneïtzació de salaris per categories i tasques similars.

Cal tenir en compte que alguns nivells retributius a l'IDIBGI venen determinats per la convocatòria de l'ajuda i, en funció de les convocatòries, els nivells retributius experimenten diferències que són molt importants, sobretot entre convocatòries nacionals i europees. Per altra banda, la situació pressupostària de cada grup de recerca determina moltes vegades que les retribucions en alguns casos d'una ajuda no es puguin complementar, o bé que s'ofereixi per a una mateixa posició salaris diferents en el cas que no estiguin vinculades a una ajuda en concret.

Per últim, l'IDIBGI no té determinada una política retributiva en aquests moments, tot i que disposa d'una taula salarial recomanada, i per tant falta coherència en les retribucions establertes que no responen directament al nivell d'estudis, lloc de treball ocupat, ni necessàriament, al percentatge de jornada realitzat. Tot i així, aquests últims anys, com hem indicat més amunt, amb la creació del Departament de RRHH hi ha hagut la voluntat d'estandarditzar salaris tenint en compte la categoria professional i el nivell d'estudis requerits per accedir a la mateixa.

En tot cas, l'IDIBGI té pendent determinar una Política Retributiva, acció prioritària al present Pla d'Igualtat.

- ***Valoració dels llocs de treball***

Podem definir la valoració de llocs de treball com aquell procediment encaminat a analitzar i comparar el contingut de cada lloc de treball en una empresa i establir, per tant, el salari just que li correspondria. Podem dir, per tant, que cada lloc de treball té el seu valor individual.

En conseqüència, s'hauria de comptar amb unes normes i pautes que estiguin dirigides a establir estructures de salari equitatives.

Es tracta d'una qüestió complexa, ja que no hi ha un acord general sobre el valor d'un treball sinó que aquest depèn de diversos factors, uns objectivables i altres no: nivell acadèmic exigit, grau de responsabilitat, competència en el mercat de treball, reconeixement social, etc.

D'altra banda, el salari com a forma de mesurar el valor d'un treball tampoc ofereix una solució al problema, ja que aquest depèn al seu torn de diversos factors com són l'oferta i la demanda, la capacitat de negociació col·lectiva i individual, les característiques de l'organització en la qual es desenvolupa el treball, entre d'altres.

Tot i les dificultats assenyalades, l'aplicació de sistemes de valoració de llocs de treball és una condició necessària a l'hora de definir una política retributiva clara, no discriminatòria, en el si d'una organització. No obstant això, com ja s'ha dit, la valoració en si no està exempta de subjectivitat ni de biaixos de diversa índole, tampoc de biaix de gènere. Per aquest motiu, a

l'hora d'aplicar un sistema de valoració de llocs de treball es recomana descartar aquells de tipus qualitatiu, a l'estil "job rànquing" i, en canvi, optar per sistemes quantitatius o analítics - "point system" -, és a dir, aquells que desgranen un lloc de treball en diversos factors als quals atorguen una determinada puntuació, que reflecteix la importància relativa de cada un dels factors o dimensions del lloc tal com es desenvolupa a l'annex 8.

En conseqüència, un sistema de valoració de llocs de treball que permeti definir una política retributiva clara i equitativa ha de partir d'una prèvia definició de cadascun dels llocs de treball que conformen l'organització, definició que ha de ser detallada i exhaustiva. En aquest sentit, és important que a l'IDIBGI es treballi en dues línies convergents:

- ✓ L'ampliació de l'actual descripció de llocs de treball del personal.
- ✓ La implementació d'una política retributiva clara basada en sistemes objectivables de valoració de llocs de treball.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ No s'observa discriminació salarial per raó de gènere ✓ Existència d'una taula salarial recomanada aplicable a tots els perfils que conformen l'organització	✓ Es detecten diferències salarials, en general, difícilment objectivables, que responen a una política retributiva confusa. ✓ Necessitat d'implementar una política salarial clara, basada en mecanismes objectivables. ✓ Necessitat d'iniciar la implantació d'un sistema de valoració de llocs de treball. ✓ Necessitat de millorar les fitxes de llocs de treball, homogeneïtzant la descripció d'aquests, el format, les competències, etc.

4.2.E. Condicions de treball

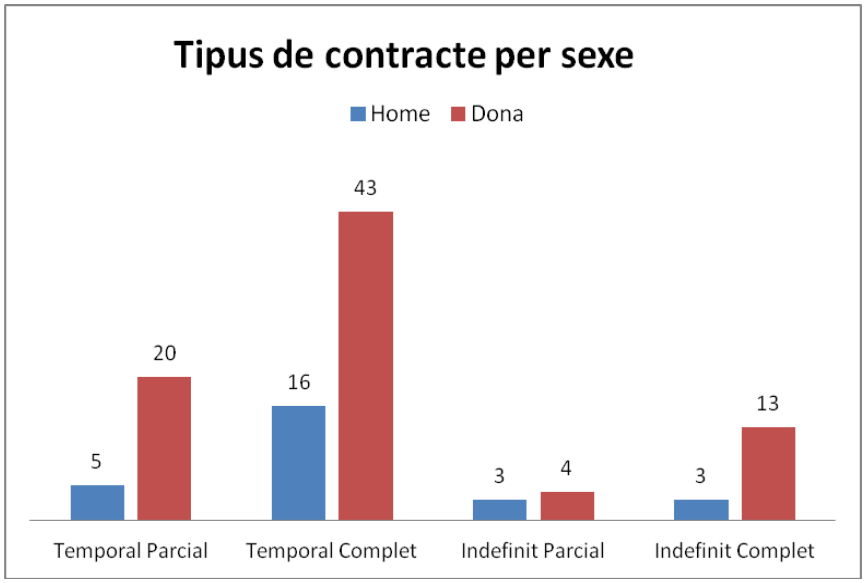
En aquesta àrea s'analitzen diversos aspectes que afecten directament les condicions de treball i, per tant, condicionen el benestar de la plantilla. En concret, s'analitza si hi ha diferències per tipologia de contracte i de jornada.

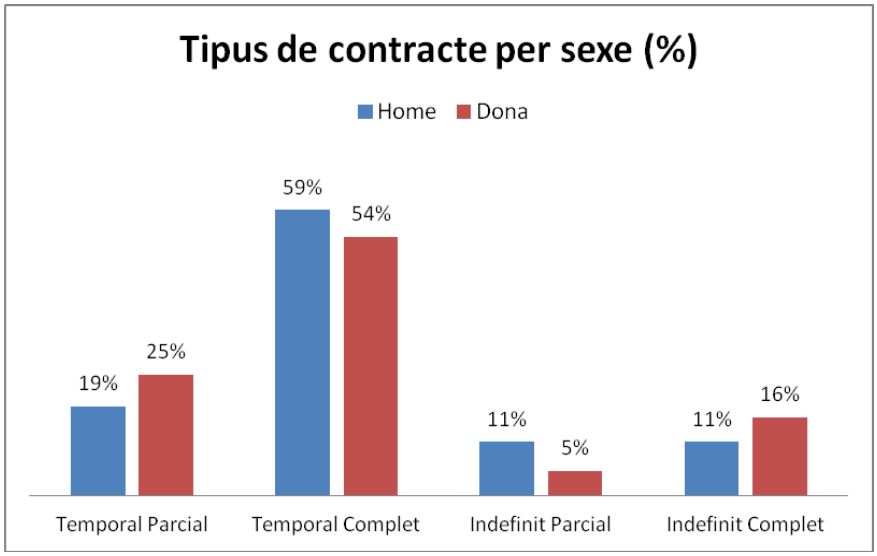
Les condicions de treball determinen la vida i la salut de les persones. Però aquestes condicions es distribueixen de manera molt desigual: la classe social, l'ocupació, el gènere i en menor mesura, l'edat i l'ètnia, determinen la relació del binomi condicions de treball.

A l'IDIBGI s'han analitzat una sèrie de factors per determinar si les condicions de treball afavoreixen o dificulten el benestar de la plantilla, tenint en compte:

- Tipologia de contractació i estabilitat laboral.
- Possibilitats de desenvolupament professional (s'analitza a l'apartat 4.2.C)
- Entorn físic de treball (s'analitza a l'apartat 4.2.F)
- Prevenció de riscos laborals (s'analitza a l'apartat 4.2.F)
- Possibilitats de conciliació de la vida personal i laboral (s'analitza a l'apartat 4.2.I).

- ***Contracte i jornada***





Com es pot observar, la major part de la plantilla que conforma l'IDIBGI manté una relació contractual temporal, realitat que és pràcticament igual entre els dos sexes (el 78% dels homes manté un contracte temporal enfront del 79% de les dones). Aquesta és una qüestió que a l'IDIBGI s'ha de tenir en compte, ja que la inestabilitat professional és un dels principals factors de risc psicosocial en l'àmbit laboral. Si bé és cert que les especials característiques de l'IDIBGI, entitat dedicada a la investigació científica que treballa per projectes, justifiquen en part aquesta situació, cal remarcar la importància de potenciar una política de contractació estable, que contribueixi a un major benestar de les persones treballadores, en general, i de les dones en concret, majoria entre les persones assalariades temporals tant a l'Estat espanyol com a Catalunya.

En comparació amb els resultats de l'anterior Pla d'Igualtat, podríem dir que ja no s'observa tanta diferència entre els dos sexes. Anteriorment, el 65% dels homes mantenia un contracte temporal enfront del 79% de les dones. Per tant, el percentatge de dones que manté una relació contractual temporal es manté igual, mentre que el dels homes ha augmentat d'un 65% a un 78%.

Respecte la tipologia de jornada, la majoria del personal de l'IDIBGI realitza una jornada completa, sense que es donin diferències per sexe (el 70% dels homes i el 70% de les dones). El fet que no es donin diferències per sexe és un aspecte positiu, ja que, en general, la parcialitat laboral és un fenomen altament feminitzat, que respon a una distribució no equitativa entre dones i homes de les responsabilitats familiars i domèstiques, realitat que porta a moltes dones a optar per jornades reduïdes per poder fer front a la"doble" jornada laboral - professional i domèstica.

Respecte a l'anterior pla d'igualtat, ha variat lleugerament, ja que ens trobàvem amb un 74% d'homes que realitzaven una jornada completa enfront d'un 75% de dones. Tot i que ara el percentatge sigui igual entre dones i homes, aquest s'ha vist reduït respecte les dades de 2014. És a dir, s'ha reduït el nombre de contractes a jornada completa.

Tal i com s'ha explicat en l'apartat 4.2.C, l'IDIBGI aposta pel desenvolupament professional del seu personal, factor clau per a l'atracció d'investigadors i investigadores i, per tant, per aconseguir l'excel·lència científica. Per aquest motiu, el 2017 es va desenvolupar per primera vegada un Pla de Carrera que s'haurà de desplegar en els propers anys.

En quant a la valoració que la plantilla atorga a les condicions de treball a l'IDIBGI, segons l'enquesta realitzada, la puntuació és positiva però hi ha marge per a la millora, sent els apartats referents a la estabilitat laboral i, especialment, al desenvolupament professional els que reben la puntuació més baixa.

"L'IDIBGI vetlla per mantenir unes condicions laborals adequades dins el marc legal i la regulació vigent en matèria de salut i flexibilitat laboral. Considero que treballar a l'IDIBGI permet una bona combinació amb el fet de tenir fills i/o estudiar una carrera, i que no impossibilita el treball a distància o a temps parcial, els períodes sabàtics, les vacances i hores lliures, independentment del gènere ".

Condicions de treball	2014	2018
Compliment IDIBGI	4.00	4.24
Importància Personal	4.67	4.81

"Considero que el IDIBGI vetlla per garantir l'estabilitat laboral i la promoció interna i externa dels seus treballadors/es".

Estabilitat lloc de treball	2014	2018
Compliment IDIBGI	3.20	3.41
Importància Personal	4.56	4.60

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ No es donen diferències significatives per sexe en relació a el % de jornada laboral i tipus de contracte. ✓ Compromís amb el desenvolupament professional dels investigadors/es. ✓ S'ha disminuït la tendència a la temporalitat contractual, més acusada entre les dones que entre els homes a l'anterior pla d'igualtat	✓ Necessitat de definir estratègies per estabilitzar el personal ✓ Necessitat d'implementar mesures per afavorir el desenvolupament de la carrera investigadora, sobretot per posicions inicials en la carrera investigadora

4.2.F. Salut laboral. Entorn físic de treball i prevenció de riscos laborals.

El personal de l'IDIBGI exerceix les seves activitats principalment en dos centres de treball:

1. A l'Hospital Universitari Dr. Josep Trueta de Girona, a la 4rt i 3era planta de l'edifici del pavelló de govern.

2. Al Parc Hospitalari Martí i Julià de Salt, a l'edifici Mancomunitat 2 (M2).

Les instal·lacions de l'Hospital Universitari Dr. Josep Trueta han estat completament remodelades i les del Parc Hospitalari, l'edifici M2, es van reformar totalment el 2015. A banda, els anys 2016 i 2017 es van realitzar les avaluacions de riscos inicials en ambdues instal·lacions.

En quant a la prevenció de riscos laborals, l'IDIBGI compta amb un sistema de gestió estructurat en 6 capítols, els continguts dels quals són:

1) Política preventiva, principis fonamentals i compromisos.

2) Organització de l'activitat preventiva, funcions i responsabilitats.

3) Planificació: temporalització, prioritats, recursos econòmics, mitjans materials i humans, abast i responsabilitats del Pla.

4) Pràctiques, procediments, processos i recursos.

5) Mecanismes de comprovació i supervisió.

6) Revisió del Pla.

L'IDIBGI compta amb una Unitat Bàsica de Prevenció (UBP) i un Departament de RRHH que es coordinen per informar i formar al personal en els temes relatius a la prevenció de riscos, adaptant els continguts a les diferents posicions. Així, s'entrega al personal de nova incorporació el Manual d'Acollida i el Quadern Informatiu de Riscos laborals i la seva prevenció a l'IDIBGI amb tota la informació necessària, juntament amb altres documents. També s'ofereixen cursos de formació en prevenció de riscos regularment per a totes les categories professionals.

Institut Català de la Salut
Unitat Bàsica de Prevenció Girona
Departament Riscos Laborals ✆ 972.94.02.01 Ext. 2201
Hospital Dr. Josep Trueta Av. França s/núm.17007 Girona
Email : ubp.girona.ics@gencat.cat

Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta

ANNEX II. JUSTIFICANT DE RECEPCIÓ DE LA INFORMACIÓ SOBRE RISCOS LABORALS

Lloc de Treball:

Empresa:Institut d'Investigació Biomèdica de Girona Dr. Josep Trueta	
Codi Servei :	Codi Unitat :

Registre núm.	Data entrada UBP

En/na .. , ha rebut de l'Àrea de Recursos Humans la informació sobre riscos laborals següent:

☒ Manual de benvinguda de l' IDIBGI.

☒ Informació sobre els riscos i les mesures correctores del seu lloc de treball (quadern informatiu).

☒ Informació sobre el Pla d'emergència del centre.

☒ Informació sobre les normativa de prevenció de riscos laborals.

☒ Oferiment examen de salut inicial

☐ Altres procediments i/o protocols, informacions

.....

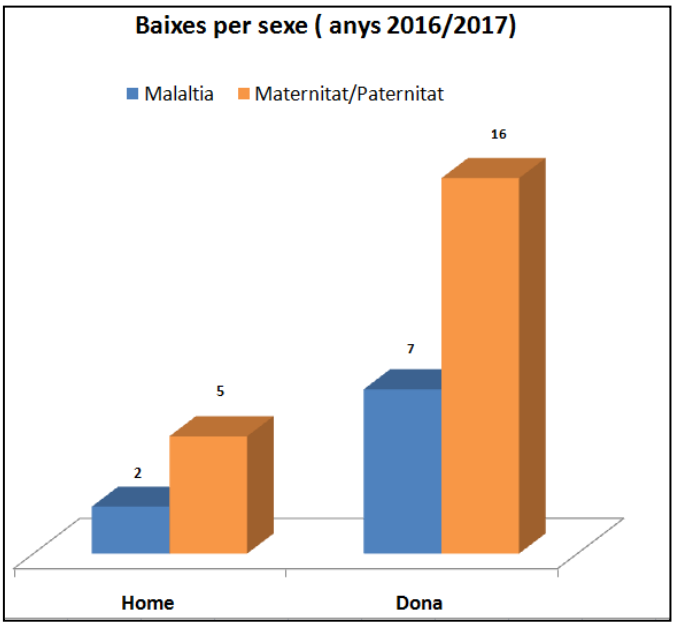
.....

Lloc de treball: ..... Categoria professional: .....

Com a aspectes destacables cal assenyalar que es contempla la planificació per a la detecció i actuació davant l'assetjament laboral, per a la prevenció i actuació davant situacions de violència, així com per a la identificació, intervenció i resolució de situacions de possible etiologia psicosocial, situacions totes elles sovint marcades per un important component de gènere.

D'altra banda, el pla de prevenció de riscos laborals contempla l'embaràs com a situació que requereix especial atenció en quant a l'actuació preventiva i es realitzen actuacions per la valoració de riscos en el lloc de treball i vigilància de la salut.

En quant a les baixes per malaltia, tal com s'observa en el gràfic que segueix, el seu nombre és reduït, la qual cosa no fa pensar que les condicions de treball a l'IDIBGI impactin negativament en la salut de la seva plantilla. D'altra banda, el nombre de baixes femenines és superior al de baixes masculines, fet que es correspon amb la major presència numèrica de dones en l'organització i que no sembla merèixer d'un seguiment específic, ja que la majoria són baixes vinculades a la maternitat (fins i tot aquelles que apareixen sota la denominació "malaltia" es refereixen, majoritàriament, a les baixes prèvies al part):



Finalment, cal fer referència a les persones especialment sensibles. Tot i que s'adopten mesures i es realitzen seguiments a través del departament tècnic i de vigilància de la salut de la Unitat Bàsica de Prevenció, no existeix un protocol per a persones treballadores especialment sensibles a l' IDIBGI (treballadors/es sensibles a determinats riscos -ergonòmics, psicosocials, físics, químics, o biològics-, dones embarassades o en període de lactància i treballadors/es amb discapacitat).

La creació d' aquest document establiria el procediment a seguir en cas que es detectin situacions d'especial sensibilitat i com establir les mesures d'adaptació del lloc de treball, tanmateix aquest protocol hauria d' esmentar les diferents necessitats de dones i homes en relació a la prevenció de riscos i la salut laboral, i també específicament la situació de dones embarassades o en situació de lactància.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ Les instal·lacions de treball han estat reformades recentment i s'ha realitzat l'avaluació dels riscos ✓ S'entrega un document amb informació sobre prevenció de riscos laborals al personal de nova incorporació. ✓ Es realitza formació periòdica en prevenció de riscos laborals a tot el personal. ✓ Es realitza la valoració riscos per a la prestació del risc durant l'embaràs, a nivell tècnic i de vigilància de la salut. ✓ Es notifiquen i investiguen tots els accidents amb baixa i sense baixa laboral.	✓ Crear el Protocol per a persones treballadores especialment sensibles.

4.2.G. Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe

L'assetjament laboral, sigui sexual, per raó de sexe o psicològic, és un atemptat greu contra la integritat i la dignitat d'una persona.

Es considera assetjament sexual "qualsevol comportament verbal, no verbal o físic de caràcter sexual que tingui com a objectiu o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona i, especialment, quan es crea un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

Es considera assetjament per raó de sexe tot "comportament no desitjat, relacionat amb el sexe, orientació sexual o rol de gènere de la persona que ho rep, amb el propòsit o efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidador, hostil, degradant, humiliant o ofensiu".

D'altra banda, es considera assetjament moral o psicològic "tota conducta reiterada en un període de temps més o menys perllongat, efectuada per una o diverses persones i dirigida generalment contra una altra, que tingui per finalitat o efecte un tracte objectivament degradant amb la conseqüent lesió de la integritat moral de la persona afectada i la degradació del seu ambient de treball".

L'IDIBGI compta amb un protocol de prevenció i actuació davant l'assetjament en l'àmbit laboral que és específic de la institució. Aquest protocol, extensament desenvolupat, inclou:

- ✓ Marc legal
- ✓ Àmbit d'aplicació
- ✓ Descripció i exemplificació de les conductes susceptibles de ser considerades assetjament així com d'aquelles que no ho són
- ✓ Descripció d'actuacions preventives
- ✓ Descripció d'actuacions d'intervenció i de procediments formal i informal de resolució.
- ✓ Formulari de sol·licitud d'intervenció per situació d'assetjament
- ✓ Formulari de consentiment informat de recerca davant situacions d'assetjament
- ✓ Model d'informe de resultat de procediment d'intervenció davant una situació d'assetjament
- ✓ Model d'informe del servei de prevenció a la Direcció
- ✓ Model de fitxa per a la comunicació de dades per al seguiment i avaluació d'una situació d'assetjament

A més a més, recentment s'han modificat o millorat alguns aspectes del protocol:

- En relació al procediment informal, es fa referència a que la persona que es consideri objecte d'una situació d'assetjament, resoldrà el conflicte de forma directa o amb la intervenció de la figura d'un mediador.
- Totes les comunicacions de suposats assetjaments sexuals o per raó de sexe quedaran recollides en el registre general de successos de riscos per assetjament correctament codificat del Servei de Prevenció de Riscos Laborals i de RRHH, per poder ser tractades

estadísticament. Aquesta informació estarà subjectada al règim previst per l'article 22 de la llei 31/1995, de 8 de novembre, de prevenció de riscos laborals i aquest registre està regulat per la LOPD, i garanteix la confidencialitat de les dades que conté.

- S'ha esmentat el personal que formarà part de la comissió de recerca interna.
- En el protocol d'assetjament s'han inclòs les accions de sensibilització dirigides al conjunt de la plantilla. S'han elaborat estratègies de sensibilització i s'ha difós la informació a través de les intranets i altres mitjans de comunicació (díptics, tríptics, pòster d'igualtat, etc.).
- S'ha inclòs en el protocol d'assetjament el règim sancionador.
- Es fa esment de les mesures de prevenció post-exposició.
- Es fa referència al principi de "càrrega de prova" a l'apartat de procediment formal.

Tenint en compte que el personal de l'IDIBGI pot treballar amb personal d'altres institucions vinculades, si es produeixen situacions de conflicte entre institucions, d'acord amb les obligacions de coordinació d'activitats empresarials, es tindran en compte una sèrie d'aspectes de coordinació que s'inclouran en el Protocol d' Assetjament.

Finalment, cal assenyalar que l'existència del protocol ha estat degudament comunicada al conjunt de la plantilla a través del correu electrònic, a més d'estar penjat en la intranet a disposició de tots els treballadors i treballadores i s'informa al personal de nova incorporació.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ S'han millorat els aspectes de contingut del protocol de prevenció: mediació, principi de confidencialitat, definició, contracte i formació comissió investigació, sensibilització a la plantilla, règim sancionador, prevenció de la revictimització, inversió de la càrrega de la prova.	✓ Necessitat d'incloure en el protocol d'assetjament la coordinació en cas de conflicte amb personal de l'IDIBGI i personal d'empreses externes. ✓ Continuar comunicant i informant sobre l' existència del protocol d'assetjament a tot el personal.

4.2.H. Comunicació i ús del llenguatge

En aquest apartat s'analitza, d'una banda, si la comunicació corporativa és inclusiva, no androcèntrica ni sexista, contribuint a la visualització de les dones en el món del treball i no estereotipant la imatge masculina ni la femenina.

De l'altra, es valora si les eines comunicatives de l'organització faciliten un accés igualitari a la informació per part del conjunt de la plantilla, així com l'existència de canals de comunicació tant ascendents com descendents, que garanteixin la bidireccionalitat del flux informatiu.

En relació a l'ús del llenguatge i a la comunicació inclusiva, no androcèntrica, s'ha aplicat una política sistemàtica, per a la utilització del llenguatge inclusiu en totes les formes de comunicació del IDIBGI a través d'una **Guia d'us no sexista de la llengua** (veure annex 9).

La web de l'IDIBGI contribueix a la visualització de la presència de dones en l'àmbit científic, mitjançant la presència de fotos dels investigadors/es i el seu nom complert, potenciant així l'ampliació d'imaginaris socials en relació a la presència de dones en camps professionals diversos.

Així mateix, per incrementar la visibilitat femenina en la ciència, s'ha comunicat als grups d'investigació la necessitat de firmar l'autoria dels articles i altres publicacions amb nom complert i cognoms, i no únicament la primera lletra del nom seguida dels cognoms de manera que es faci visible la presència de dones (estratègia apareguda en diferents recomanacions europees per tal de fer palesa la presència femenina). Aquesta informació s'ha redactat en un document sobre **signatura de comunicacions de recerca** (veure annex 10) i està disponible a la intranet dels investigadors/es. Aquesta política, però, està subjecta als requeriments específics d'autories de cada revista científica.

Tant la utilització del llenguatge inclusiu com la signatura de comunicacions, és responsabilitat de cada investigador/a, de manera que l'IDIBGI realitza recordatoris per tal que el personal l'utilitzi correctament i l'apliqui a tots els seus comunicats i treballs (correus electrònics, articles, projectes, etc.).

En relació a la comunicació externa del treball desenvolupat per cada equip científic, l'IDIBGI publica a la pàgina web articles de les investigacions realitzades pels grups d'investigació que el conformen.

Pel que fa a garantir la comunicació interna i l'accés a la informació per part de la plantilla, tot i que no hi ha un pla de comunicació definit, es realitzen habitualment comunicats interns i hi ha una intranet corporativa. Es recomana elaborar un butlletí o newsletter corporatiu per facilitar la comunicació. D'altra banda, com a mecanisme d'accés a la informació i manera de conèixer la dinàmica interna de l'IDIBGI destaca l'existència d'un sistema de mentoria informal a personal investigador en pràctiques. Es recomana elaborar un procediment de mentoria per assegurar una forma d'actuació comuna a tota la institució.

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ Imatge corporativa visualitza la presencia de dones a la ciència. ✓ Comunicació externa del treball científic realitzat. ✓ Existència de diversos canals de comunicació interna. ✓ Existència d'una política de l'ús de llenguatge inclusiu.	✓ Necessitat de realitzar recordatoris a la plantilla per la correcta utilització del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions de l'IDIBGI. ✓ Necessitat de crear un butlletí o newsletter corporatiu per facilitar la comunicació interna. ✓ Elaborar un procediment de mentoria per a personal laboral i estudiants

4.2.I. Ús del temps i conciliació de la vida personal i laboral.

S'entén per conciliació la possibilitat d'equilibrar el temps de treball amb el temps dedicat a altres esferes de la vida, com pot ser l'esfera personal i familiar, de manera que cada persona es pugui desenvolupar satisfactòriament i pugui donar un sentit ple a la seva quotidianitat.

Els agents implicats en una ordenació del temps de treball que faci possible la conciliació real de la vida laboral i personal són:

- ✓ Les empreses i organitzacions en general: han d'introduir polítiques de gestió del temps innovadores i favorables a la conciliació.
- ✓ Les administracions públiques: amb el seu compromís amb la igualtat d'oportunitats i invertint en serveis de suport i atenció familiar.
- ✓ Els homes i les dones: participant en igualtat en totes les feines i responsabilitats, trencant amb les dicotomies espai privat/espai públic; treball domèstic/reproductiu i treball productiu; feines femenines/feines masculines.

Des de les empreses, organitzacions i administracions públiques cal adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida i s'han d'adreçar a homes i dones indistintament per tal de potenciar la corresponsabilitat.

El gener de l'any 2017, el patronat de l'IDIBGI va aprovar el procediment sobre **"Drets i mesures per la conciliació de la vida laboral familiar i personal"** per tal de donar resposta a la necessitat de definir unes sèrie de mesures amb l'objectiu de garantir una gestió del temps facilitadora de la conciliació de les diferents esferes de la vida (veure annex 11)

Aquest document descriu els diversos permisos retribuïts als que tenen dret els treballadors i treballadores de l'IDIBGI, situacions en les que es pot demanar una reducció de jornada i quan es pot demanar una excedència voluntària .

També descriu una sèrie de mesures de flexibilitat en la distribució del temps i l'espai de treball per ajustar-se a les necessitats de conciliació laboral, familiar i personal com ara flexibilitat horària a l'entrada i sortida del treball o la possibilitat de sol·licitar teletreball per aquelles persones que resideixin a una distància significativa del lloc de treball, per exemple.

Aquest mateix document recomana accions que poden introduir els grups de recerca per millorar la gestió del temps en les tasques del dia a dia:

- ✓ Convocar les reunions i sessions formatives dins l'horari laboral i evitar convocar-les en hores pròximes al temps de descans o final de la jornada.
- ✓ Planificar les reunions i sessions formatives fora del lloc de treball habitual amb suficient antelació.
- ✓ Introduir mesures de gestió del temps dins els grups de recerca i serveis per millorar la planificació de tasques.

Durant el primer trimestre de l'any 2018 s'ha realitzat de nou l'enquesta que es va utilitzar per l'anterior pla d'igualtat. En aquesta ocasió, però, s'han afegit preguntes que fan referència a la conciliació laboral i la igualtat de gènere.

La informació obtinguda en aquest àmbit és de caràcter qualitatiu/quantitatiu i el que pretén és analitzar la percepció del personal en relació a l'afavoriment per part de la institució de l'equilibri entre la vida familiar, personal i laboral, així com també pretén analitzar si la gestió del temps de treball vetlla per la igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Aquest apartat constava d'11 afirmacions amb resposta que valorava el grau d'acord, una pregunta sobre el grau de coneixement de les mesures de conciliació i una pregunta oberta.

Cal tenir en compte que hi ha un 40% aproximat de no resposta. Del 60% que respon es desprèn que el personal està satisfet en com es divideix el temps entre la feina i la vida familiar o personal, així com de la relació amb el seu cap de grup, unitat o departament. Menys d'un 5% en fan una valoració desfavorable

- **Pregunta 1**: Fins a quin punt estàs satisfet amb la manera en què divideixes el temps entre la feina i la vida personal o familiar

	Pregunta 1	
	n	(%)
Gens satisfet/a	-	
Molt poc satisfet/a	-	
Poc satisfet/a	3	(4.4)
Bastant satisfet/a	21	(30.9)
Molt satisfet/a	11	(16.2)
Totalment satisfet/a	6	(8.8)
No resposta	27	(39.7)
Total	68	(100.0)

- **Pregunta 2**: El meu cap de grup/unitat/departament està disposat a escoltar els meus problemes laborals i personals i em dedica temps
- **Pregunta 3**: El meu cap de grup/unitat/departament organitza el departament de manera que beneficiï als treballadors/es i a l'IDIBGI

	Pregunta 2		Pregunta 3	
	n	%	n	%
Totalment en desacord	-		-	
Molt poc d'acord	2	(2.9)	1	(1.5)
Poc d'acord	1	(1.5)	-	
Bastant d'acord	12	(17.6)	11	(16.2)
Molt d'acord	11	(16.2)	17	(25.0)
Totalment d'acord	15	(22.1)	11	(16.2)
No resposta	27	(39.7)	28	(41.2)
Total	68	(100.0)	68	(100.0)

Pel què fa al respecte a altres esferes de la vida, la percepció majoritària del personal és que sí que es respecte la vida personal.

- **Pregunta 4**: A l'IDIBGI, els treballadors/es que participen en programes de conciliar treball i família (per exemple treball a temps parcial) són percebuts com menys compromesos amb el desenvolupament de les seves carreres que els que no participen en aquests programes
- **Pregunta 5**: A l'IDIBGI, s'espera que els treballadors/es segueixin treballant des de casa per la nit i/o els caps de setmana
- **Pregunta 6**: Per ser ben vistos pel nostre cap, els treballadors/es hem de posar constantment el treball per davant de la família o la vida personal

	Pregunta 4		Pregunta 5		Pregunta 6	
	n	(%)	n	(%)	n	(%)
Totalment en desacord	10	(14.7)	17	(25.0)	23	(33.8)
Molt poc d'acord	10	(14.7)	8	(11.8)	5	(7.4)
Poc d'acord	11	(16.2)	9	(13.2)	10	(14.7)
Bastant d'acord	5	(7.4)	5	(7.4)	2	(2.9)
Molt d'acord	2	(2.9)	-		-	
Totalment d'acord	2	(2.9)	-		-	
No resposta	28	(41.2)	29	(42.6)	28	(41.2)
Total	68	(100.0)	68	(100.0)	68	(100.0)

Pel que fa a la percepció sobre el desenvolupament professional, no existeix la percepció que pel fet de ser dona sigui més difícil avançar a l'IDIBGI.

- **Pregunta 7**: A l'IDIBGI, als homes els és més fàcil avançar que a les dones.
- **Pregunta 8**: A l'IDIBGI, a les dones els és més fàcil avançar que als homes

	Pregunta 7		Pregunta 8	
	n	(%)	n	(%)
Totalment en desacord	18	(26.5)	22	(32.4)
Molt poc d'acord	9	(13.2)	9	(13.2)
Poc d'acord	9	(13.2)	9	(13.2)
Bastant d'acord	2	(2.9)	-	
Molt d'acord	-		-	
Totalment d'acord	-		-	
No resposta	30	(44.1)	28	(41.2)
Total	68	(100.0)	68	(100.0)

És important destacar que, en general, les persones es senten identificades amb l'IDIBGI, amb oportunitats d'independència i llibertat per fer la feina.

- **Pregunta 9**: Tinc oportunitats d'independència i llibertat per decidir com fer la meva feina.
- **Pregunta 10**: Em sento identificat amb l'IDIBGI.

	Pregunta 9		Pregunta 10	
	n	%	n	%
Totalment en desacord	-		1	(1.5)
Molt poc d'acord	-		-	
Poc d'acord	2	(2.9)	6	(8.8)
Bastant d'acord	13	(19.1)	16	(23.5)
Molt d'acord	16	(23.5)	13	(19.1)
Totalment d'acord	9	(13.2)	5	(7.4)
No resposta	28	(41.2)	27	(39.7)
Total	68	(100.0)	68	(100.0)

Les empreses, organitzacions i administracions públiques a part d'adoptar mesures dirigides a millorar l'equilibri entre les diferents esferes de la vida, han de vetllar i garantir que treballadors i treballadores coneguin aquestes mesures.

A partir dels resultats de l'enquesta es detecta que cal millorar la comunicació de les polítiques de la institució, concretament de les polítiques per a la conciliació de la vida laboral i familiar ja que es desprèn que hi ha un desconeixement força alt de les mesures i no acaben d'arribar de la manera adequada al personal.

- **Pregunta 11**: Selecciona totes les polítiques a les que tinguis accés a l'IDIBGI. Si esculls l'opció "desconec si tinc accés a aquestes polítiques", assegura't de no seleccionar cap de les anteriors.

	Si		No	
	n	(%)	n	(%)
1. Horari de treball flexible	29	(42.6)	39	(57.4)
2. Reducció jornada / modificació horari laboral	22	(32.4)	46	(67.6)
3. Excedència cura fill/a	18	(26.5)	50	(73.5)
4. Reducció 1 hora per lactància	17	(25.0)	51	(75.0)
5. Permís per defunció, accident, ..	29	(42.6)	39	(57.4)
6. Permís hospitalització o intervenció quirúrgica	26	(38.2)	42	(61.8)
7. Calendari vacances flexible	31	(45.6)	37	(54.4)
8. Permís abandonar lloc treball	24	(35.3)	44	(64.7)
9. Teletreball	14	(20.6)	54	(79.4)
10. Fàcil accés informació prestacions conciliació	13	(19.1)	55	(80.9)
11. Seminaris sobre perspectiva gènere i gestió temps	20	(29.4)	48	(70.6)
12. Desconec si tinc accés polítiques	8	(11.8)	60	(88.2)

ASPECTES POSITIUS	ASPECTES A MILLORAR
✓ Existència d'un procediment de drets i mesures per la conciliació de la vida laboral familiar i personal ✓ Formació en gestió del temps de manera periòdica	✓ Necessitat d'implementar campanyes de sensibilització sobre corresponsabilitat i conciliació. ✓ Comunicar de manera més efectiva l'existència dels procediments ✓ Necessitat de realitzar un estudi longitudinal sobre les mesures de conciliació sol·licitades

4.4. PLA D'ACCIÓ

RESPONSABLES	
IGUAL = Comissió d'Igualtat **HRS4R** = Comissió del HRS4R **RRHH** = Departament de RRHH **DIR** = Direcció **CCI** = Comitè Científic Intern IDIBGI	**COM** = Departament de Comunicació **EST** = Departament d'Estadística i Metodologia **UBP** = Unitat Bàsica de Prevenció **PROJ** = Departament de Gestió de Projectes **CE** = Comitè d'Empresa

Eix: Responsabilitat Social Corporativa				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
1	Redactar i signar un reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat on es regulin les competències i el funcionament d'aquest equip de treball	IGUAL	**4Trim 2018**	Document elaborat
2	Realitzar activitats de divulgació per donar a conèixer el lideratge de les dones en la biomedicina.	IGUAL COM	**4Trim 2021 (*)**	Nombre d'activitats i assistents
3	Realitzar accions de sensibilització general en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats dirigides al conjunt de la plantilla.	IGUAL	**4Trim 2022 (*)**	Nombre d'activitats i assistents
4	Continuar formant al personal en metodologia investigadora amb perspectiva de gènere.	IGUAL	**4Trim 2022 (*)**	Cursos realitzats i nombre d'assistents

Eix: Característiques de la plantilla				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
5	Realitzar un estudi longitudinal que permeti conèixer l'evolució del personal investigador a l'IDIBGI i el seu grau de vinculació a l'institut a mitjà termini.	RRHH EST	**1Trim 2022 (*)**	Anàlisi estadístic i informe
6	Realitzar una enquesta de valoració quan hi hagi una finalització de contracte.	RRHH	**3Trim 2018**	Document elaborat
7	Promoure la igualtat en la creació dels comitès que es formin dins l'àmbit de l'IDIBGI per evitar la segregació vertical.	IGUAL	**2Trim 2020**	Documents que provin incorporació perspectiva gènere en comitès
8	Cercar convocatòries per projectes que promoguin les dones com a investigadores principals.	PROJ IGUAL	**3Trim 2021**	Convocatòries identificades i projectes

Eix: Accés, formació, promoció i desenvolupament				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
9	Crear una comissió interna amb personal investigador i IPs per avaluar els plans de carrera i la formació.	DIR RRHH HRS4R	**4Trim 2018**	Creació del comitè
10	Implementar un mètode de seguiment de la carrera professional.	DIR RRHH HRS4R	**3rTrim 2019**	Documents elaborats i actes de les reunions
11	Elaborar un pla de formació.	DIR RRHH IGUAL	**3Trim 2020**	Document elaborat
12	Continuar formant als responsables d'equip en procediments de selecció.	RRHH	**2Trim 2021 (*)**	Activitats de formació realitzades

Eix: Política Retributiva i valoració de llocs de treball				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
13	Definir clarament la política retributiva de l'IDIBGI, tant pel personal de suport com pel científic.	RRHH DIR CCI CE	**1T 2021**	Document elaborat
14	Dur a terme un estudi dels llocs de treball de l'IDIBGI, previ a la seva valoració/retribució	RRHH IGUAL	**1T 2020**	Informe elaborat
15	Millorar les fitxes de llocs de treball, homogeneïtzant la descripció d'aquests, el format, les competències, etc.	RRHH	**2T 2019**	Fitxes de treball actualitzades

Eix: Condicions de treball				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
16	Contribuir a definir estratègies per a l'estabilització del personal.	RRHH DIR CCI	**2Trim 2021**	Document amb estratègies definides
17	Prendre mesures per afavorir el desenvolupament professional i l'estabilització de la plantilla (assessorament de beques i ajudes)	PROJ IGUAL	**3Trim 2020**	Document amb mesures preses

Eix: Salut laboral. Entorn físic i riscos laborals.				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
18	Crear el Protocol per a persones treballadores especialment sensibles.	UBP	**4Trim 2018**	Protocol

Eix: Prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
19	Incloure en el protocol d'assetjament la coordinació en cas de conflicte entre personal de l'IdiBGI i personal d'empreses externes.	UBP RRHH	**4Trim 2019**	Document actualitzat.
20	Continuar comunicant i informant sobre l'existència del protocol d' assetjament a tot el personal.	UBP RRHH COM	**1Trim 2022**	Comunicats i informació pel personal

Eix: Comunicació i ús del llenguatge				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
21	Realitzar recordatoris a la plantilla per la correcta utilització del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions de l'IDIBGI.	IGUAL	**2Trim 2022**	Comunicats enviats a la plantilla de l'IDIBGI.
22	Crear un butlletí o newsletter corporatiu per facilitar la comunicació interna.	DIR COM	**1Trim 2020**	Butlletí o newsletters enviats
23	Elaborar un procediment de mentoria per a personal laboral i estudiants	IGUAL	**2Trim 2021 (*)**	Document elaborat

Eix: Ús del temps i conciliació de la vida personal i laboral				
Mesura número	**Descripció de la mesura**	**Responsable**	**Termini**	**Indicador(s)**
24	Continuar oferint formació sobre gestió del temps.	IGUAL	**4Trim 2021 (*)**	Cursos realitzats i número d'assistents.
25	Millorar la comunicació de l'existència de procediments de mesures de conciliació, posant èmfasi en la comunicació als homes per a que siguin conscients que també van dirigides a ells.	RRHH COM	**3Trim 2022 (*)**	Comunicats realitzats al personal laboral de l'IDIBGI.
26	Realitzar accions i/o cursos de sensibilització sobre corresponsabilitat i conciliació.	RRHH COM	**4Trim 2022**	Número de cursos i accions realitzades.
27	Crear sistema de recollida d'informació de les mesures de conciliació sol·licitades i realitzar un estudi longitudinal.	RRHH	**2Trim 2022**	Document/ Programa de recollida d'informació i estudi

(*) Activitats que es realitzen periódicament

Mesura número	Descripció de la mesura	Responsable	Temporalitat	Indicador(s)	2018				2019				2020				2021				2022			
Eix: Responsabilitat Social Corporativa																								
1	Redactar i signar un reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat on es regulin les competències i el funcionament d'aquest equip de treball.	IGUAL	4Trim 2018	Document elaborat.																				
2	Realitzar activitats de divulgació per donar a conèixer el lideratge de les dones en la biomedicina.	IGUAL / COM	4Trim 2021 (*)	Nombre d'activitats realitzades i d'assistents																				
3	Realitzar accions de sensibilització general en perspectiva de gènere i igualtat d'oportunitats dirigides al conjunt de la plantilla.	IGUAL	4Trim 2022 (*)	Nombre d'activitats realitzades i d'assistents																				
4	Continuar formant al personal en metodologia investigadora amb perspectiva de gènere.	IGUAL	4Trim 2022 (*)	Cursos realitzats i nombre d'assistents																				
Eix: Característiques de la plantilla																								
5	Realitzar estudi longitudinal que permeti conèixer l'evolució del personal investigador de l'IDIBGI i el seu grau de vinculació a l'institut a mitjà termini.	RRHH / ESTA	1Trim 2022 (*)	Anàlisi estadístic i informe																				
6	Realitzar una enquesta de valoració quan hi ha una finalització de contracte.	RRHH	3Trim 2018	Document elaborat																				
7	Promoure la igualtat en la creació dels comitès que es formin dins l'àmbit de l'IDIBGI per evitar la segregació vertical.	IGUAL	2Trim 2020	Documents que provin la incorporació de la perspectiva de gènere en comitès.																				
8	Cercar convocatòries per projectes que promoguin les dones com a investigadores principals	PROJ / IGUAL	3Trim 2021	Convocatòries identificades i projectes presentats																				
Eix: Accés, formació, promoció i desenvolupament																								
9	Crear una comissió interna amb personal investigador i IPs per avaluar els plans de carrera i la formació.	DIR / RRHH / CCI	4Trim 2018	Creació del comitè																				
10	Implementar un mètode de seguiment de la carrera professional.	DIR / RRHH / HRS4R	3Trim 2019	Creació del comitè, actes de les reunions i documents elaborats.																				
11	Elaborar un pla de formació.	DIR / RRHH / HRS4R / IGUAL	3Trim 2020	Document elaborat																				
12	Continuar formant als responsables d'equip en procediments de selecció.	RRHH	2Trim 2021 (*)	Activitats de formació realitzades.																				
Eix: Política Retributiva i valoració de llocs de treball																								
13	Definir clarament la política retributiva de l'IDIBGI, tant pel personal de suport com pel científic.	RRHH / DIR / CCI / CE	1Trim 2021	Document elaborat.																				
14	Dur a terme un estudi dels llocs de treball de l'IDIBGI, previ a la seva valoració/retribució	RRHH / IGUAL	1Trim 2020	Informe elaborat.																				
15	Millorar les fitxes de llocs de treball, homogeneïtzant la descripció d'aquests, el format, les competències professionals, etc.	RRHH	2Trim 2019	Fitxes de treball actualitzades.																				
Eix: Condicions de treball																								
16	Contribuir a definir estratègies per a l'estabilització del personal.	RRHH / DIR / CCI	2Trim 2021	Document amb estratègies definides.																				
17	Prendre mesures per afavorir el desenvolupament professional i estabilització de la plantilla (assessorament de beques i ajudes).	PROJ / IGUAL	3Trim 2020	Document amb mesures preses																				
Eix: Salut laboral. Entorn físic i riscos laborals.																								
18	Crear el Protocol per a persones treballadores especialment sensibles.	UBP	4Trim 2018	Protocol																				
Eix: Prevenció de l'assetjament en l'àmbit laboral																								
19	Incloure en el protocol d'assetjament la coordinació en cas de conflicte entre personal de l'IdiBGI i personal d'empreses externes.	UBP / RRHH	4Trim 2019	Document actualitzat.																				
20	Continuar comunicant i informant sobre l'existència del protocol d' assetjament a tot el personal.	UBP / RRHH / COM	1Trim 2021 (*)	Comunicats i informació al personal																				
Eix: Comunicació i ús del llenguatge																								
21	Realitzar recordatoris a la plantilla per la correcta utilització del llenguatge inclusiu en totes les comunicacions de l'IDIBGI.	Comissió Igualtat i Comunicació	2Trim 2022 (*)	Comunicats enviats a la plantilla de l'IDIBGI.																				
22	Crear un butlletí o newsletter corporatiu per facilitar la comunicació interna.	Direcció, Comunicació	1Trim 2020	Butlletí o newsletters enviats.																				
23	Elaborar un procediment de mentoria per a personal laboral i estudiants	Comissió Igualtat	2Trim 2021 (*)	Document elaborat.																				
Eix: Ús del temps i conciliació de la vida personal i laboral																								
24	Continuar oferint formació sobre gestió del temps.	IGUAL	4Trim 2021 (*)	Cursos realitzats i número d'assistents.																				
25	Millorar la comunicació de l'existència de procediments de mesures de conciliació, posant èmfasi en la comunicació als homes per a que siguin conscients que també van dirigides a ells.	RRHH / COM	3Trim 2022 (*)	Comunicats realitzats al personal laboral de l'IDIBGI.																				
26	Realitzar accions i/o cursos de sensibilització sobre corresponsabilitat i conciliació.	RRHH / COM	4Trim 2022 (*)	Número de cursos i accions realitzades.																				
27	Crear sistema de recollida d'informació de les mesures de conciliació sol·licitades i realitzar un estudi longitudinal.	RRHH	2Trim 2022	Document/Programa de recollida d'informació i estudi																				

(*) Activitats que es realitzen periòdicament

4.5. ANNEXES

- **Annex 1**: Pòster i díptic de sensibilització
- **Annex 2**: Tríptic assetjament
- **Annex 3**: Enquesta HRS4R i conciliació
- **Annex 4**: Diplomes de la Comissió d'Igualtat
- **Annex 5**: Programes incorporació perspectiva de gènere
- **Annex 6**: Convocatòria Post-residència
- **Annex 7**: Taula resum dels resultats de l'enquesta HRS4R 2018
- **Annex 8**: Sistema de valoració de llocs de treball
- **Annex 9**: Guia d'ús no sexista de la llengua
- **Annex 10**: Signatura de comunicacions de recerca
- **Annex 11**: Drets i mesures per la conciliació de la vida laboral familiar i personal