

PLA D'IGUALTAT DE LA FUNDACIÓ CLÍNIC I L'IDIBAPS 2022 – 2025



DADES DE LA DIAGNOSI:

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

1. Cultura i Gestió Organitzativa:

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

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

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

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

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

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

- Composició de la Direcció de la Institució:**

Com es pot observar la composició de la Direcció de l'entitat està formada per dues dones i un home, per tant hi ha un 66% de representació femenina. El màxim responsable de l'entitat, el

Director, és un home, nomenament fet mitjançant convocatòria internacional a través de CERCA, per la seva rellevant trajectòria científica internacional.

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

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

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

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

- Composició dels caps de grup del campus:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

La Comissió d'igualtat està formada per personal de suport a la recerca i personal de gestió, fet rellevant per tenir una visió global i complementària de tots els àmbits de les institucions.

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

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

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

- **Comissió de formació:**

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

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

En la seva composició per part de l'empresa l'únic membre és femení, i per part dels delegats/des del CE majoritàriament sempre havien estat més homes (75%) que dones (25%), la comissió del 2021 ha corregit aquest desequilibri, essent una comissió paritària.

- **Fotografies d'edificis emblemàtics:**

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

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

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

CEK:



Auditori Esteve i Imatge de Laboratoris:



CELLEX:



• Responsabilitat social corporativa (RSC):

Col·laboració amb empreses LISMI:

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

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

La col·laboració amb empreses externes l'hem fet de diferents maneres:

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

Col·laboració amb l'estalvi energètic:

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

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

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

Objectius de desenvolupament sostenible (ODS):

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

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

OBJECTIUS DE DESENVOLUPAMENT SOSTENIBLE



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

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

2. Representativitat de gènere:

- **Plantilla total segregada per sexe:**

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

ANY 2021:

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

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

- **Plantilla total segregada per edat:**

Les franges d'edat per las qual s'ha agrupat a les persones per fer l'anàlisi són les següents:

- Menors de 25 anys
- Entre 25 i 30 anys
- Entre 31 i 40 anys
- Entre 41 i 50 anys
- Entre 51 i 60 anys
- Entre 61 i 70 anys

ANY 2021:

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

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

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

Per poder analitzar l'antiguitat puntual que tenen les persones contractades en un període. Els valors analitzats han estat els següents:

- Menys de 1 any
- Entre 1 i 3 anys
- Entre 4 i 5 anys
- Entre 5 i 9 anys
- Mes de 10 anys

ANY 2021:

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

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

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

En el sector de la recerca la formació té molta rellevància, fet que també es valoritza i molt a les nostres entitats, això és així com a conseqüència de que les persones que fan recerca d'alt nivell en I+D+I requereixen d'un *currículum vitae* altament qualificat i molt competitiu per poder executar els projectes d'alt nivell que es duen a terme als laboratoris amb finançament nacional com internacional.

El personal que inicia la carrera investigadora inicia sempre aquest procés amb la defensa de la tesi doctoral i després han de seguir per un camí molt exigent, rigorós i competitiu, amb avaluacions científiques periòdiques, on de vegades la maternitat fa que a les dones no segueixin el mateix nivell o progressió que l'iniciat abans d'aquest període, com veurem més endavant per les dades analitzades.

Entre el personal que hi ha contractat a les nostres entitats hi ha professionals de diferents grups i perfils, com el personal que dona suport a la recerca, els que duen a terme la gestió, els que donen suport a la recerca clínica i el personal investigador o recercaire, totes aquestes persones són professionals que tenen diferents tipus de formació segons el lloc de treball a desenvolupar.

Amb el següent anàlisi veurem del total de la plantilla analitzada quin tipus de formació tenen a la nostra institució les dones respecte els homes, i quines conclusions en podem treure.

ANY 2021:

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

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

3. Condicions Laborals:

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

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

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

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

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

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

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

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

CATEGORIES PROFESSIONALS ACTUALS	
ADM.2	Aux. Administratiu
ADM.3	Oficial Administratiu
TEC.2	FPI
TEC.3	FPII
TEC.4	Diplomats/ Infermeria
TEC.5	Diplomat amb Responsabilitat
TEC.7	Llicenciats/Doctors
SERV.1	Peó
SERV.2	Oficial

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

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

ANY 2021:

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

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

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

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

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

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

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

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

Els més destacats serien els **R3A – Accredited Researcher amb un 77%** i els **R1 Predoctoral Researcher amb un 68'75%** i després ja vindrien els **R2A Postdoctoral Researcher amb un 61'29%**.

Si ens fixem amb els perfils que no arriben a la paritat (50%) trobaríem els:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Predominen les dones per sobre dels homes, destacar el 95% del personal administratiu, el 90% del personal LabManager, el 82,35% de Tècnic/a de Plataforma, o amb molta més responsabilitat tenim: amb un 80% el personal Responsable de Plataformes, i amb un 75% del perfil de cap d'Unitat o Coordinador/a de Plataformes.

Per la banda més baixa estarien el Tècnic/a Superior de Plataformes amb un 55,56%.

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

A la banda més alta tenim al personal d'infermeria en un 100%, tot seguit hi ha els CRA/MONITOR amb un 85,71% i els Study Coordinator amb un 81,25%, i en un nivell més baix tenim els MD Clinical Researcher amb un 52,94%, però en qualsevol cas el percentatge està situat per sobre del 50%.

Respecte a la Direcció General les dues persones amb més responsabilitat institucional per sota del Director són dones, en consonància amb la política i el compromís institucional respecte la igualtat.

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

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

Dades a extreure durant la vigència del Pla – Acció Planificada

- **Per àrea de recerca**

Dades a extreure durant la vigència del Pla – Acció Planificada

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

Dades a extreure durant la vigència del Pla – Acció Planificada

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

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

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

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

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

ANY 2021:

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

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

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

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

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

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

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

ANY 2021:

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

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

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

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

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

- **Tipologia de jornada de dones i homes:**

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

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

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

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

ANY 2021:

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

El percentatge de dones respecte al d'homes segregat per tipologia de jornada està sempre per sobre del 71%, per tant està en total consonància amb el percentatge de dones a la organització, son dades coherents, i també es així en els contractes a jornada complerta, que són els contractes on podria haver alguna desigualtat, però aquesta no existeix.

- **Auditoria retributiva:**

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

• Anàlisi de la Bretxa per perfils professionals:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- VLLT 2: BRETXA: 0%
 - VLLT 3: BRETXA: 0,34%
 - VLLT 4: BRETXA: -4,03%
 - VLLT 5: BRETXA: 1,75%
 - VLLT 6: BRETXA: -3,31%
 - VLLT 7: BRETXA: 0,01%
- Anàlisi de la bretxa per diferents conceptes retributius que anomenarem com a “complements fixes” per identificar-los respecte d’altres complements que són variables, a continuació s’analitzen aquests conceptes per valoracions de llocs de treball:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- Anàlisi de la bretxa per conceptes retributius "variables", per valoració de llocs de treball (VLLT):

Aquí s'analitza el complement de nivell que s'atorga al personal de la carrera investigadora després d'haver superat una avaluació científica.

Els imports són diferents segons el perfil professional, aquestes avaluacions les realitza un comitè científic extern i les aprova la Junta de Govern.

Les dietes són un concepte retributiu com a conseqüència d'un ajut de mobilitat aconseguit de forma competitiva, en funció de l'investigador se li atorga des de el ministeri un import o un altre.

Els objectius i serveis especials són complements per retribuir, la feina, la qualitat de la mateixa o alguns cops la dedicació especial a algun projecte.

- A continuació mostrem la bretxa per mitjana d'aquests conceptes "variables":

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

En quant als serveis especials hi ha una diferència de un 24,6% per poder saber a que és degut, necessitem més dades, acció planificada dins del pla.

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

Les dades per mediana no varien gaire respecte les anteriors, la dada que supera la bretxa és la derivada de la avaluació científica.

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

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

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

ANY 2021:

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

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

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

A data 30 de juny del 21 només un home ha sol·licitat l'acumulació de la lactància, però amb el recent canvi normatiu impulsat pel govern respecte l'ampliació de dies de paternitat, equiparant a l'home i la dona, aquesta dada canviarà i es veurà un canvi de tendència en les dades que es treguin a futur.

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

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

En aquest cas es manté que es la dona qui sol·licita i interromp, o desaccelera la seva carrera professional per atendre als infants, fet que els homes no fan, per tant en aquest sentit s'ha de treballar en sensibilització i promoure la corresponsabilitat, perquè els homes coneguin que poden sol·licitar excedències per cura de menors, i reduccions de jornada per guarda legal, o que poden distribuir millor el temps de treball amb les mesures de flexibilització que existents, per atendre en igualtat de condicions a la família, mesura prevista a fer en el pla.

Només hi ha un cas en el que un home sol·licita reducció de jornada per guarda legal.

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

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

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

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

ANY 2021:

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

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

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

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

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

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

- Baixes Voluntàries,
- Acomiadaments Objectius
- Acomiadaments Disciplinaris,
- Finalitzacions de Contracte,
- Excedència Voluntària,...

ANY 2021:

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

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

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

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

4. Accés a l'Organització:

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

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

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

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

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



En aquest apartat s'analitza i especifica les places que s'han publicat i s'han identificat per la mateixa nomenclatura que ha sol·licitat l'IP o cap de la unitat organitzativa corresponent.

Des de que s'han aprovat els perfils professionals ja surten amb la nomenclatura corresponent als perfils, aquest cas no els hem agrupat amb les noves nomenclatures ja que encara no estaven aprovats els perfils professionals i podríem cometre algun error d'interpretació.

ANY 2021:

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

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

5. Formació Interna o Contínua:

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- **Seminaris IDIBAPS**

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

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

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

• Participació global de dones i homes en la formació:

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

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

Son dades equilibrades amb la representació institucional de la dona.

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

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

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

Abans de la pandèmia les formacions eren totes presencials a sales de reunions de la institució, però degut a la pandèmia es va haver de reorientar i reorganitzar tot el pla formatiu per tal de fer-lo possible, i gràcies a l'ajut de les eines tecnològiques, tot el pla formatiu es va poder fer on-line al 2020. Actualment seguim aprofitant aquesta flexibilitat que s'ha instaurat i es pot fer les accions formatives on-line des de les instal·lacions de l'entitat, o des del domicili del treballador/a donant una major flexibilitat a tothom.

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

PLA FORMATIU ANY 2020:

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

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

- Anglès B3 (0%)
- Feedback (20%)
- Treballa Eficàçment des de casa (60,71%)

Respecte a l'anglès B3 que va tenir una participació femenina d'un 0%, quan s'organitzen els cursos es fa proposta de nivells, però no es fins que les persones s'inscriuen i se'ls adjudica els cursos que no es fan aquestes proves, per tant s'emplenen els cursos amb les persones que correspon, no hi ha desigualtat per gènere.

Respecte al Curs de Feedback, dir que fa més de 3 anys que es fa aquest curs i s'han inscrit les persones que voluntàriament han cregut necessari fer-lo, per tant o el personal femení de la institució ja l'ha fet en plans anteriors, o no ha cregut d'interès fer-lo durant el 2020, o els pot ser interessant fer més altres activitats formatives dins del pla.

Respecte el Curs de Treballa eficaçment des de casa, amb participació femenina d'un 60,71%, és una dada per sobre de la paritat del 50%, aquest curs es va incorporar al pla per ajudar a les persones a poder treballar des de casa com a conseqüència de la pandèmia.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

L'any 2021 en plena negociació del pla es va contractar per primer cop una formació oberta a tota la organització, sense limitació de participants, per poder impulsar i conscienciar a tota la organització de la importància de la igualtat de gènere i de la corresponsabilitat, fruit del

compromís institucional en aquest sentit, per començar a incidir de manera més efectiva en el nostre compromís. Aquesta formació va estar disponible i oberta a tothom durant 3 mesos, es va fer difusió personalitzada via e-mail a totes les persones de la organització.

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

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

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

6. Promoció i desenvolupament professional:

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

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

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

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

De les promocions internes realitzades a l'anualitat 2016, es van fer un total de 6 promocions professionals internes el resultat de les quals va ser: 4 homes van promocionar front a 2

dones, per tant la dada no es equilibrada, però val a dir que de les 2 dones que van promocionar les posicions que van guanyar van ser les de més responsabilitat, directores de departament, per tant tot i que el resultat en numero no és equilibrat, en quant a nivell de responsabilitat sí que hi ha equilibri.

Al 2017 només hi ha una plaça i per tant el resultat no és representatiu al igual que el 2020.

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

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

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

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

• Avaluacions científiques

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

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

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

7. Temps de treball i corresponsabilitat:

• Utilització de mesures per a conciliació

La Direcció de la FUNDACIÓ CLÍNICA i IDIBAPS promou polítiques de RRHH que vagin alineades a una major conciliació entre la vida personal i professional de les persones que treballen a la institució, en aquest sentit s'ha arribat a pactes amb els CE que també han tingut el mateix interès, consensuant pactes on l'objectiu final ha estat la millora del drets de les persones.

En aquest sentit s'han signat pactes que han donat major flexibilitat al temps de lleure dels empleats/des i així poder afavorir la corresponsabilitat els pactes que s'han signat són:

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

- Amb efectes del 2022 s'ha acordat ajustar els horaris de les dues institucions als horaris del sector públic, passant de 40 h/setmana a 37,5 h setmana i amb un topall de 1642h anuals, això ha donat també una flexibilitat de bossa d'hores que permet a les persones gaudir d'hores en moments puntuals i necessaris que abans no disposaven.

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

8. Salut laboral:

A la nostra entitat li preocupa la salut de les persones que hi, de fet amb la nostra missió, valors i activitat funcional ja es desprèn un interès intrínsec en aquest sentit, per poder fer-ho possible comptem amb el suport i col·laboració del Servei de Prevenció Mancomunitat de l'Hospital Clínic Barcelona (HCB), on comptem amb Tècnics de Prevenció de Riscos laborals (PRL) de totes les especialitats necessàries: Seguretat en el Treball, Higiene Industrial, Medicina del Treball i Ergonomia i Psicosociologia aplicada.

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



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

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

Dins d'aquest apartat esmentat hi ha un circuit on es fa especial atenció a la protecció de les dones quan estan embarassades i en el període de lactància, concretament s'anomena "Protocol per a la Prevenció de Risc durant la gestació, part recent i lactància i, de les alteracions de la reproducció en l'àmbit de la recerca" es va redactar i aprovar l'any 2009, i s'ha revisat durant els

anys 2010, 2015 i 2018, fet que denota la importància que es dona a la prevenció, protecció i cura de les dones en aquest moment tan delicat de la vida.

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

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

Aquesta avaluació ha de comprendre almenys 3 fases:

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

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

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

• Distribució d'accidents de treball (AT):

ANY 2021:

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

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

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

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

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

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

ANY 2021:

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

- **Baixes mèdiques per malaltia professional:**

Al 2019 no hi ha cap baixa per malaltia professional.

Al 2020 tampoc hi ha cap baixa per malaltia professional.

Al 2021 el període analitzat (1/1 a 30/6) tampoc hi ha cap baixa per malaltia professional.

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

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

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

ANY 2021:

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

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

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

ANY 2021:

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

Degut a la confidencialitat de les baixes no tenim dades per fer una correcte anàlisi dels dies de baixa per tipologia de baixa, ni altres comparatives o conclusions.

9. Llenguatge, Imatge i Comunicació Corporativa:

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

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

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

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

Aquesta comissió revisarà també les imatges que tenim publicades a la web i portal.

Amb el que es conclouï es farà partícip a la comissió per aprovar les correccions siguin necessàries de qualsevol aspecte relacionat amb el llenguatge sexista o de les imatges publicades tant interna com externament.

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

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

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

Actualment tenim un PROTOCOL D'ACTUACIÓ DAVANT D'UN CAS D'ASSETJAMENT SEXUAL I/O ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, és vigent des de desembre del 2010.

L'objectiu d'aquest protocol ha estat:

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

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

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

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

ASSETJAMENT SEXUAL:

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

ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE:

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

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

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

L'assetjament sexual i/o per raons de sexe es sempre una forma de violència.

No hi ha constància de cap situació o queixa de cap treballadora de l'IDIBAPS que hagi provocat l'inici del protocol establert, ni per assetjament sexual, ni per assetjament per raó de sexe. Ni en els anys de referència ni amb anterioritat.

11. Activitats per sensibilitzar i promoure el talent femení:

Campanya de vídeos “Talent femení: Les científiques parlen”

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

Pots veure el vídeo resum aquí:

<https://youtu.be/UcYL3xL-qKQ>



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

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

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

Xerrada sobre perspectiva de gènere

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



Fil a Twitter sobre gènere

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



2022

Enguany tenim previstes diverses accions pel Dia Internacional de la nena i la dona en ciència:

- Publicarem una entrevista a 3 científiques en què expliquen perquè hi ha sostre de vidre i què es pot fer per combatre'l
- Farem una taula rodona amb el PRBB sobre com afecta la maternitat a la carrera científica

PLA D'ACCIÓ I MESURES DEL PLA D'IGUALTAT 2022-2025:

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

Eix 2- Condicions laborals

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

Eix 3- Accés a l'organització:

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

Eix 4- Formació:

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

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

Eix 7- Llenguatge i imatge:

MESURA - 12	Elaborar una guia de recomanacions en la utilització d'un llenguatge inclusiu
Responsable:	Grup de treball dins de la Comissió d'Igualtat
Data Implementació:	Final 2022 i principis de 2023
Objectius de la Mesura:	Tenir un model i guia per estandarditzar el llenguatge institucional inclusiu i sense trets sexistes.
Indicadors d'avaluació:	Elaboració de la Guia
MESURA - 13	Millorar el llenguatge inclusiu ens els documents interns i externs institucionals: pàgina web, normatives i documents institucionals. Creació d'una subcomissió de revisió de llenguatge.
Responsable:	Grup de treball dins de la Comissió d'Igualtat
Data implementació:	2023 - 2024
Objectius de la mesura:	Millorar les comunicacions institucionals pel que fa a la utilització d'un llenguatge inclusiu.
Indicadors d'avaluació:	Número de documents analitzats, número de correccions fetes.

Eix 8- Comunicació del Pla d'Igualtat:

MESURA - 14	Pla de comunicació
Responsable:	Comissió d'Igualtat + Direcció + Oficina de Comunicació
Data Implementació:	2022-2025
Objectius de la Mesura:	Augmentar el coneixement de l'existència d'un Pla d'Igualtat a FCRB-IDIBAPS, així com sensibilitzar en la matèria
Indicadors d'avaluació:	Número de comunicacions fetes i accions de difusió fetes a través de diferents canals de comunicació, així com recordatoris anuals fetes.

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

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

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

SIGNATURA DEL PLA:

La Direcció de l'entitat aprova el present document: