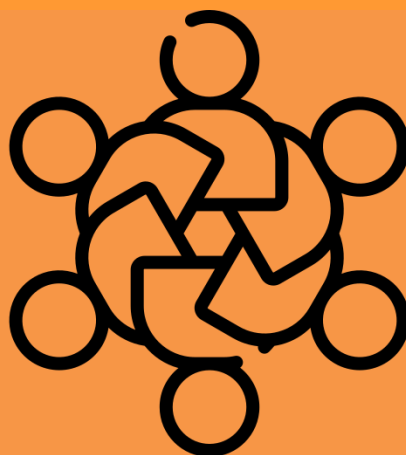


III Pla d'Igualtat d'Oportunitats

Fundació Institut de Salut Global

Barcelona – ISGlobal

(2025-2029)



Índex

1. Presentació de la institució	6
2. Cultura i Responsabilitat Social Corporativa.....	7
3. ISGlobal amb la igualtat d'oportunitats	11
4. Normativa	15
5. Metodologia i fases	18
6. Fitxa tècnica	20
7. Estructura d'ISGlobal.....	21
8. Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora	22
9. Àmbit personal, territorial i temporal.....	25
10. Diagnosi de la situació actual d'ISGlobal.....	27
10.1. Objectiu i finalitat	27
10.2. Persones i òrgans que intervenen	28
10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic	28
10.4. Dades analitzades	29
10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació	30
10.6. Vigència del pla.....	30
10.7 Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives	31
10.7.1. Plantilla de la Fundació Institut de Salut Global Barcelona - ISGlobal disgregada per sexe.....	31
10.7.2. Plantilla per centres de treball	31
10.7.3. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores	33
10.7.4. Característiques i condicions de treball	33
10.7.5. Auditoria salarial.....	40
10.7.6. Classificació professional.....	41
10.7.7. Procés de selecció i contractació del personal.....	50
10.7.8. Formació del personal	54

10.7.9. Plans de formació del darrer any.....	57
10.7.10. Promoció	58
10.7.12. Retribucions	69
10.7.13. Infrarepresentació femenina.....	81
10.7.14. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	82
10.7.16. Riscos i salut laborals.....	90
10.7.17. Persones d'especial vulnerabilitat.....	93
10.7.18. Mobilitat	95
10.7.19. Pressupost	96
10.7.20. Enquesta de percepció de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats	96
10.8. Conclusions extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat.	114
10.8.1. Procés de selecció i contractació	115
10.8.2. Classificació professional.....	115
10.8.3. Formació del personal	116
10.8.4. Promoció professional	116
10.8.5. Condicions de treball	117
10.8.6. Auditoria salarial i retribucions	117
10.8.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral	118
10.8.8. Infrarepresentació femenina.....	118
10.8.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe	119
10.8.10. Comunicació, imatge i ús del llenguatge.....	119
10.8.11. Riscos i salut laborals.....	120
10.8.12. Persones d'especial vulnerabilitat. Col·lectiu Trans	120
10.8.13. Mobilitat	120
11. Pla d'Igualtat d'Oportunitats	122
11.1. Finalitat.....	122
11.2. Objectius estratègics.....	122
11.3. Accions positives en matèria d'igualtat	123
12. Seguiment, avaluació i revisió del pla	149

13.Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla	158
Annex.....	165
Glossari.....	166
Model de reglament per a la Comissió Negociadora	168

**Fundació Institut de Salut Global Barcelona -
ISGlobal**

1. Presentació de la institució

L'Institut de Salut Global de Barcelona (ISGlobal) és el fruit d'una aliança innovadora entre la Fundació "la Caixa" i institucions acadèmiques i governamentals per contribuir a l'esforç de la comunitat internacional amb l'objectiu d'afrontar els reptes de la salut en un món globalitzat.

ISGlobal consolida un node d'excel·lència basat en la recerca que té el seu origen en els àmbits hospitalari (Hospital Clínic i Parc de Salut MAR) i acadèmic (Universitat de Barcelona i Universitat Pompeu Fabra) i que en el camp de la salut global acumula més de 30 anys d'experiència. El seu model de treball es basa en la generació de coneixement científic a través dels Programes i Grups de recerca, i en la seva translació a través de les àrees de Formació i Anàlisi i Desenvolupament Global. La meta darrera dels projectes que constitueixen l'agenda d'ISGlobal és corregir les desigualtats a l'estat de salut de les diverses poblacions del món.

La investigació és la columna vertebral d'ISGlobal. Es fomenta la investigació multidisciplinària i translacional, des de la biologia molecular fins a la investigació clínica i en salut pública, amb una atenció especial als mètodes i tecnologies de frontera, com la ciència de dades biomèdiques, l'eSalut i l'avaluació d'impacte en salut. S'adopta un enfocament integrador que connecta les malalties infeccioses, les malalties no transmissibles i el clima, i el medi ambient per aconseguir un major impacte.



2. Cultura i Responsabilitat Social Corporativa

En referència a la cultura organitzativa de l'organització, ISGlobal desprèn valors que van des de l'excel·lència als estàndards ètics més elevats. Té com objectiu promoure l'equitat en la salut a través de l'excel·lència en la investigació i la innovació, així com de la translació i l'aplicació del coneixement. Pel que fa a la Missió i Visió, en un món en el que totes les persones, en especial les més vulnerables, necessiten gaudir de bona salut ISGlobal pretén ser un centre referent a nivell internacional en recerca i translació en salut global.

MISSIÓ

ISGlobal té com a objectiu millorar la salut i promoure l'equitat en salut a través de l'excel·lència en la recerca i de la translació i aplicació del coneixement

VISIÓ

La nostra visió és ser un centre de referència internacional en recerca i translació en salut global que treballi per un món en el qual totes les persones puguin gaudir de bona salut

ISGlobal integra diversos valors en la seva cultura organitzativa: excel·lència, respecte per la diversitat, imparcialitat, responsabilitat i transparència, independència, compromís amb la salut pública, els estàndards ètics més elevats i creativitat en un ambient de treball amigable.

Aquests valors serveixen de marc per a l'actuació diària i guien la presa de decisions, assegurant que es fonamentin en principis compartits. Amb aquests valors com a base, ISGlobal estableix uns principis prioritaris, clars i concrets que orienten el seu funcionament i compromís institucional.

L'entitat disposa d'un fulletó anomenat "SOM ISGLOBAL", que reflecteix la visió global de la salut que defensa l'organització, entenent-la com un dret de totes les persones, més enllà de fronteres, i basada en la generació i compartició de coneixement científic..



Quique Bassat
Director general

Denise Nanche
Directora científica

“En un mundo interdependiente, la salud debe entenderse de manera global, más allá de fronteras geográficas o políticas. Nuestro compromiso con la mejora de la salud y la equidad para todas las personas radica en la generación, difusión y traslación del conocimiento científico”.

Un equipo de más de 500 personas de 46 países

Colaboramos en más de 60 países

Más de 600 publicaciones científicas al año

21 patentes/registros de software

Formamos a más de 1.000 profesionales anualmente

10 documentos de análisis publicados cada año

ISGlobal aposta per la qualitat i l'excel·lència, la qualitat permet a les organitzacions diferenciar-se d'altres organitzacions, oferir serveis de major valor i millorar la satisfacció i lleialtat amb el compromís de la salut. Per això és fonamental que les organitzacions posin un especial èmfasi en assegurar la qualitat dels projectes i serveis, mitjançant una adequada gestió de la qualitat, per tant és important establir sistemes de qualitat i involucrar a totes les persones que formen part de l'organització en la seva implementació i seguiment. ISGlobal es destaca per tenir diferents certificacions i també per formar part de CERCA, centres de Recerca de Catalunya:



Responsabilitat Social Corporativa

La Responsabilitat Social Corporativa (RSC) és un mot que, aplicat en l'àmbit organitzacional, tracta d'una responsabilitat de caràcter ètic, entesa com la gestió responsable de les organitzacions empresarials.

L'RSC recull totes les iniciatives i els esforços de les empreses i organitzacions per contribuir de manera voluntària a la millora del benestar social de la comunitat i a una gestió mediambiental sostenible.

ISGlobal en el seu compromís, tant a nivell mediambiental com social ha integrat els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS) com a estratègia corporativa i es pot observar que es treballa en concret amb l'ODS 5 d'Igualtat de gènere per contribuir a fer un món millor amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible 2030.



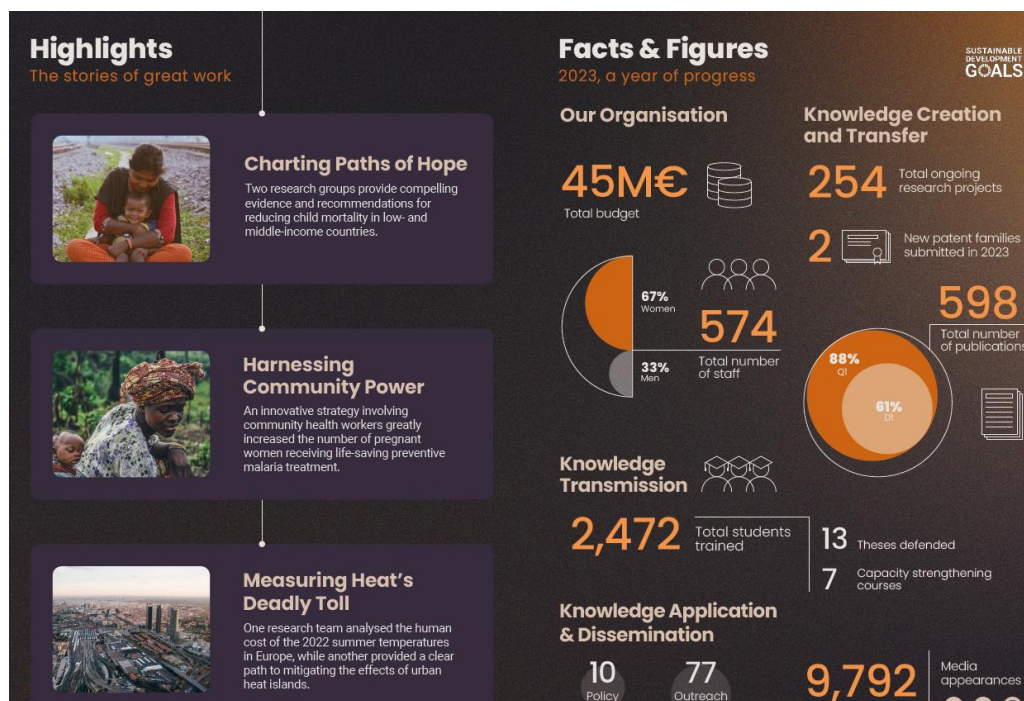
ISGlobal forma part dels **Centres de Recerca de Catalunya CERCA**. Els centres CERCA despleguen una recerca d'excel·lència puntera en els seus àmbits respectius, avalada per la seva alta capacitat de captació de fons competitiu de recerca.



ISGlobal és una organització sense ànim de lucre que té per objectiu millorar la salut global i promoure l'equitat en salut a través de l'excel·lència en la recerca i de la translació i aplicació del coneixement. La transparència interna i externa és un dels valors que guien al seu treball.

Els criteris d'ISGlobal per a la Integritat en la Recerca es descriuen al [Codi de Bones Pràctiques Científiques del Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona](#) (PRBB). El Codi representa un conjunt de recomanacions i compromisos que regeixen les activitats científiques. L'objectiu és crear un entorn que fomenti la recerca de qualitat i prevengui problemes relacionats amb la integritat de les persones científiques a la feina.

ISGlobal té una presència global i desenvolupa projectes per fer arribar la salut arreu del món. Per donar visibilitat als principals assoliments i iniciatives destacades, l'entitat elabora una memòria anual resumida, l'Annual Report, on es presenten les dades més rellevants, així com els projectes i impactes més significatius.



ISGlobal manifesta el seu compromís amb la igualtat de gènere a través de projectes i iniciatives amb un fort component d'impacte social i de recerca aplicada. Destaca especialment la seva Iniciativa de Salut Materna, Infantil i Reproductiva, que impulsa nombrosos projectes en països de renda baixa i mitjana per millorar la salut de les dones i infants en etapes crucials com l'embaràs, el part i els primers anys de vida. Entre aquests projectes hi ha estudis sobre la prevenció de la malària en l'embaràs, la millora de l'accés a vacunes maternes, o l'ús de tècniques mínimament invasives per comprendre millor les causes de mortalitat materna i neonatal.

Paral·lelament, ISGlobal participa en projectes com FEMHealth o PERFORM2Scale, que aborden les barreres estructurals que afecten l'accés de les dones a serveis sanitaris de qualitat. També ha promogut estudis que analitzen l'impacte del gènere en la recerca i en l'entorn científic, integrant aquesta perspectiva en l'anàlisi de dades i en la formulació de polítiques públiques en salut global.

Tots aquests projectes reforcen l'aposta de l'organització per integrar la igualtat de gènere com a eix transversal de la seva missió, no només com a valor, sinó com a component essencial per millorar la salut global de manera justa i sostenible.

3. ISGlobal amb la igualtat d'oportunitats

La igualtat d'oportunitats entre dones i homes és un dels canvis més grans que està experimentant la societat actual. De manera gradual, en menys de trenta anys, les dones s'estan incorporant a tots els nivells i àmbits laborals, fins i tot en aquells sectors en què tradicionalment no havien pogut participar-hi.

La relació de les dones amb el món professional no ha estat fàcil, com tampoc no ho ha estat el camí emprès per tantes dones que s'han endinsat com a pioneres en aquests entorns dominats pels homes. Malgrat que molts dels obstacles amb què es van trobar avui ja estan superats, encara queda un llarg camí per recórrer.

El 2015, l'ONU va aprovar l'Agenda 2030 sobre el Desenvolupament Sostenible, una oportunitat perquè els països i les seves societats emprenguin un nou camí per tal de millorar la vida de totes les persones. L'Agenda compta amb 17 Objectius de Desenvolupament Sostenible, que inclouen des de l'eliminació de la pobresa fins al combat contra el canvi climàtic, passant per l'educació i la igualtat de la dona, i arribant a la defensa del medi ambient o el disseny sostenible de les ciutats.

L'ODS 5, d'igualtat de gènere, va encaminat específicament al fet que les dones tinguin les mateixes oportunitats que els homes en l'entorn laboral i social.

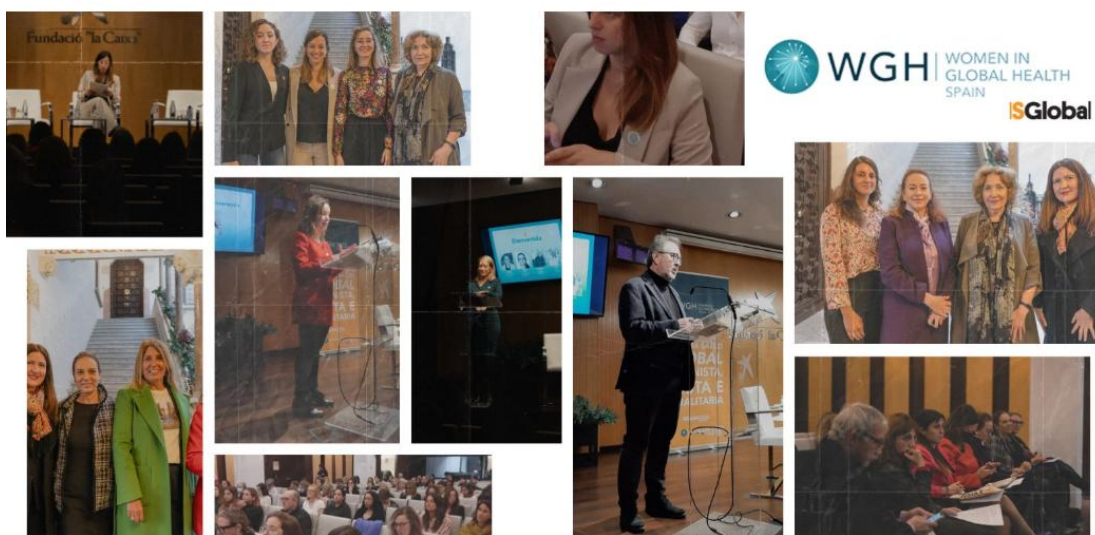
ISGlobal està compromesa amb **la igualtat de gènere i l'empoderament de totes les nenes i dones al món**, en coherència amb la raó de ser, corregir les desigualtats en salut de les diferents poblacions del planeta, i en línia amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible de les Nacions Unides (ODS 5): Igualtat de gènere.



ISGlobal es compromet a garantir que totes les persones a la institució, independentment de la seva identitat de gènere, tinguin accés a la igualtat de poder, recursos i oportunitats, i siguin tractades amb **dignitat, respecte i equitat**. Així mateix, està compromès amb **la diversitat i la no-discriminació** per raons d'origen, ètnia, orientació sexual, identitat o expressió de gènere.

La institució compta amb una **Comissió d'Equitat i Gènere** des de l'any 2015, que té com a objectiu impulsar, desenvolupar i avaluar les accions del Pla d'Igualtat, així com crear consciència i centralitzar les iniciatives que sorgeixin sobre la igualtat i la diversitat de gènere dins de l'organització.

Existeix la secció espanyola de l'organització Women in Global Health (WGH). Un grup de professionals de la salut s'organitza per promoure el feminisme, la justícia i l'equitat en tots els àmbits del seu camp. Women in Global Health es va gestar l'any 2015, a partir de les converses que mantenien quatre dones a Twitter. Set anys després reuneix 5.500 membres disposades a impulsar el canvi i a contribuir a la justícia i equitat de gènere en tots els àmbits de la salut, tal com proposen els **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**. WGH Spain va emprendre ben acompanyada el seu camí oficial, que compta amb ISGlobal com a institució d'acolliment que l'empara en aquestes primers passes.



Queda clar el compromís amb la Igualtat de gènere d'ISGlobal. La institució celebra cada any el 8 de març, es pot recollir en el manifest escrit per la Comissió d'Equitat i Gènere d'ISGlobal, en nom de tota la institució, llegit el divendres 7 de març del 2024 davant de les oficines de Barcelona del Carrer Rosselló 132 i del Parc de Recerca Biomèdica de Barcelona. Es pot trobar la informació concreta a: <https://www.isglobal.org/ca/-/manifiesto-dia-internacional-mujer>

Petit extracte del Manifest:

“En un dia com avui, reivindicuem la igualtat de drets en tots els àmbits. Perquè la bretxa continua sent abismal. Al nostre sector, només el 32% de les posicions científiques estan ocupades per dones; als assajos clínics, la representació femenina és d'una dona per cada quatre homes; i des de la creació dels Nobel, les dones han estat guardonades amb menys del 7% d'aquests premis.

Més enllà del camp científic, les dones continuem enfrontant múltiples formes de discriminació, violència, opressió i silenciament. El sostre de vidre continua limitant el creixement professional de moltes de nosaltres; la manca d'accés a l'educació encara afecta milions de nenes en tot el món; i el dret a decidir sobre els nostres cossos i la nostra salut reproductiva encara és negat a nombrosos països".



L'any 2000, l'Assemblea General de les Nacions Unides va adoptar una resolució que designava el 25 de novembre com el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, animant els governs, les institucions i les organitzacions a coordinar activitats per tal de conscienciar sobre les múltiples formes de violència contra les dones a tot el món.

I no! estimats companys/es i amics/ques,

Aquest no és un problema que no ens afecti...

Les dades publicades ahir informen que l'Hospital Clínic de Barcelona ha atès 287 dones violades entre gener i octubre, gairebé una per dia de mitjana. L'hospital ha atès un 51% més d'agressions sexuals que l'any passat (de gener a octubre): la majoria d'aquestes 558 víctimes registrades són dones, de les quals gairebé sis de cada 10 van ser violades. Les xifres respecte al 2019 indiquen un augment del 28,7%.

Aquest any des de la Comissió d'Equitat i Gènere d'ISGlobal hem volgut aprofitar aquesta jornada per fer una declaració a favor de les dones iranianes que actualment lluiten per la seva llibertat, a la qual s'han sumat 30 grups i institucions de gènere més. El podeu llegir al següent enllaç

[Statement on women's rights in Iran](#)

També podeu llegir el [blog de Patricia Pugas](#) a la nostra web i hem omplert les pantalles de l'oficina de dades horribles, però realistes, que confirmen que la violència vers les dones està creixent i com va dir ahir el doctor Josep Maria Campistol, director general de l'Hospital Clínic de Barcelona: „vivim en una "societat malaltissa, masclista i violenta".

Des de la Comissió d'Equitat i Gènere d'ISGlobal us convidem, de la manera que preferiu, a sumar-vos a aquesta campanya, no només avui, sinó cada dia, per erradicar la violència contra les dones, els infants, la "diversitat".... i qualsevol forma de violència.

Finalment, volem recordar-vos que a ISGlobal disposem d'un protocol contra l'abús laboral, que inclou l'abús sexual i de gènere, que teniu a la vostra disposició a la intranet corporativa i al lloc [web ISGlobal Equity & Gender Commission](#).

Comissió d'Equitat i Gènere ISGlobal



Per tal de deixar constància del ferm compromís de la institució amb polítiques de gènere, tot seguit, es fa un recull de la missiva compartida amb tot el personal en referència a l'eliminació de la violència contra les dones en català, castellà i anglès, per tal de sensibilitzar i informar a tota la plantilla de que la comissió d'Equitat i gènere està present en aquest àmbit.

Per contribuir a la igualtat real i efectiva de dones i homes i el respecte a la diversitat, la **direcció de Fundació Institut de Salut Global Barcelona - ISGlobal** manifesta el seu compromís i voluntat de potenciar i mantenir accions ja desenvolupades en aquest àmbit, així com d'impulsar noves actuacions en aquells aspectes futurs en què es detecti alguna possibilitat de millora.

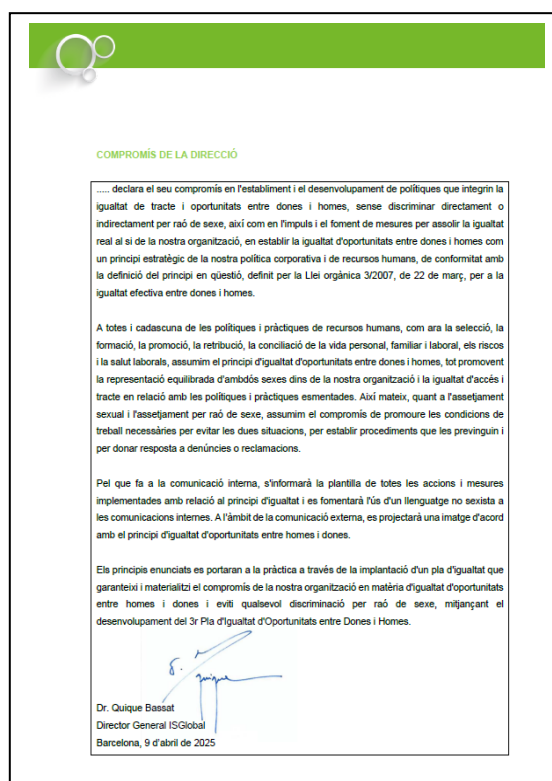
Els principis enunciats es portaran a la pràctica a través de la creació de la Comissió Negociadora i el foment de noves mesures o accions positives, que suposin millores respecte a la situació present, arbitrants-se els sistemes de seguiment corresponents amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real entre dones i homes, i per extensió, del conjunt de la societat.

Des de l'inici de l'activitat, s'ha promogut el valor de la igualtat d'oportunitats i no-discriminació des d'una perspectiva de gènere en el sistema de gestió de persones.

La direcció de Recursos Humans de l'organització declara que es respecten els preceptes que regeixen la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes com a principi estratègic de la política corporativa en els diferents àmbits d'actuació, com ara la selecció i promoció del personal, les condicions de treball i ocupació, la salut laboral, la formació i el desenvolupament, els aspectes retributius i l'exercici corresponsable, o la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, entre d'altres.

Es conrea la professionalitat i es transmeten, en les pràctiques habituals, les conductes adequades a l'entorn laboral, disposant d'opcions per comunicar qualsevol acte o situació que pogués atemptar contra la dignitat de qualsevol persona de l'organització, indistintament de la seva posició a l'organització.

L'organització creu en la igualtat d'oportunitats laborals per a tota la plantilla, amb independència de les condicions personals, i vetlla perquè cap persona empleada, proveïdora, clienta o col·laboradora rebí un tracte desfavorable o sigui objecte de discriminació per raó del seu sexe, edat, estat civil, raça, condició sexual, nacionalitat, religió o estat físic.



4. Normativa

L'article 14 de la Constitució espanyola proclama el dret a la igualtat i a la no-discriminació per raó de sexe. Per la seva banda, l'article 9.2 consagra l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra sigui real i efectiva.

La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona, aprovada per l'Assemblea General de les Nacions Unides al desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983. En aquest mateix àmbit és procedent evocar els avenços introduïts per conferències mundials monogràfiques, com la de Nairobi de 1985 i Beijing de 1995.

La igualtat és, així mateix, un principi fonamental a la Unió Europea. Des de l'entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam, l'1 de maig de 1999, la igualtat entre dones i homes i l'eliminació de les desigualtats entre les unes i els altres són un objectiu que s'ha d'integrar a totes les polítiques i accions de la UE i de les seus membres.

La incorporació de la dona al treball ha motivat un dels canvis socials més profunds de les darreres dècades. Aquest fet obliga a configurar un sistema que contempli les noves relacions socials sorgides i un nou model de cooperació i compromís entre dones i homes que permeti un repartiment equilibrat de responsabilitats en la vida professional i en la privada.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, estableix el marc normatiu per tal d'acabar amb les desigualtats de gènere existents en tots els àmbits de la vida, prevenir conductes discriminatòries i assolir la igualtat real entre homes i dones. És una llei d'aplicació horitzontal a totes les polítiques públiques, ja siguin nacionals, autonòmiques o locals. Així, a l'article 1 s'esmenta que els poders públics prendran mesures específiques a favor de les dones per lluitar contra situacions paleses de desigualtat de fet respecte als homes, a fi de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat.

Tot seguit, es fa una relació d'algunes de les disposicions normatives més rellevants en matèria d'igualtat dins l'àmbit de l'empresa¹.

¹ Recopilatori de normativa del Instituto de la Mujer y para la Igualdad de Oportunidades.
<http://www.igualdadenaempresa.es/recursos/normativa/home.htm>

Nacional

- **Articles 9.2 i 14 de la Constitució espanyola de 1978.**
- **Llei 30/2003**, de 13 d'octubre, sobre mesures per incorporar la valoració de l'impacte de gènere en les disposicions normatives que elabori el Govern.
- **Llei 39/1999**, de 5 de novembre, per promoure la conciliació de la vida familiar i laboral de les persones treballadores.
- **Llei orgànica 3/2007(EN) (FR)**, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- **Reial decret legislatiu 2/2015**, de 23 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut dels treballadors.
- **Reial decret legislatiu 5/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei de l'estatut bàsic de l'empleat públic.
- **Reial decret legislatiu 8/2015**, de 30 d'octubre, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei general de la Seguretat Social.
- **Llei 23/2015, de 21 de juliol**, ordenadora del sistema d'Inspecció de Treball i de la Seguretat Social.
- **Reial decret legislatiu 5/2000**, de 4 d'agost, segons el qual s'aprova el text refós de la Llei sobre infraccions i sancions en l'ordre social.
- **Reial decret 850/2015**, de 28 de setembre, segons el qual es modifica el Reial decret 1615/2009, de 26 d'octubre, amb què es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 1615/2009**, de 26 d'octubre, segons el qual es regula la concessió i utilització del distintiu «Igualtat a l'empresa».
- **Reial decret 713/2010**, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.
- **Reial decret Llei 6/2019**, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en la feina i l'ocupació.
- **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre**, d'igualtat retributiva entre dones i homes.
- **Real decret 901/2020, de 13 d'octubre**, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre el registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball.

Europea

- **Articles 1 i 14** del Conveni per a la Protecció dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.

- **Conclusions del Consell del 7 de març de 2011 sobre el Pacte Europeu per la Igualtat de Gènere.**
- Articles 8, 153 i 157 del **Tractat de funcionament de la Unió Europea i Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**, DOUE 30.03.2010.
- Articles 20, 21 i 23 de la **Carta dels drets fonamentals de la Unió Europea**.
- **Directiva 79/7/CEE del Consell**, de 19 de desembre de 1978, relativa a l'aplicació progressiva del principi d'igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social.
- **Directiva 92/85/CEE del Consell**, de 19 d'octubre de 1992, relativa a l'aplicació de mesures per promoure la millora de la seguretat i de la salut a la feina de la treballadora embarassada, que hagi donat a llum o en període de lactància.
- **Directiva 2006/54/CE**, relativa a l'aplicació del principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre homes i dones en assumptes de feina i ocupació (refosa).
- **Directiva 2010/18/UE del Consell**, de 8 de març de 2010, segons la qual s'aplica l'Acord marc revisat sobre el permís parental, celebrat per BUSINESSEUROPE, la UEAPME, el CEEP i la CES, i es deroga la Directiva 96/34/CE.
- **Compromís estratègic per a la igualtat entre dones i homes 2016-2019**. Comissió Europea.
- **Estratègia d'igualtat de gènere 2018-2023**. Consell d'Europa.
- **Carta europea de la dona (COM/2010/0078 final)**.
- **Pacte Europeu de la Igualtat de Gènere 2011-2020 (2011/C 155/02)**.

Internacional

- **Preàmbul i articles 7 i 23 de la Declaració Universal dels Drets Humans**. Resolució de la Assemblea General de les Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.
- **C100 Conveni sobre igualtat de remuneració, Organització Internacional del Treball, 1951**.
- **C111 Conveni sobre la discriminació (feina i ocupació), Organització Internacional del Treball, 1958**.
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació Racial**. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides, 2106 A (XX), de 21 de desembre de 1965.
- **Articles 3 i 26 del Pacte Internacional de Drets Civils i Polítics**.

5. Metodologia i fases

El projecte es desenvolupa en les fases i amb la metodologia següents:

Fase 1: Compromís, planificació, comunicació, diagnosi.

- Compromís de la direcció de Fundació Institut de Salut Global Barcelona - ISGlobal per al disseny i la implementació del Pla d'Igualtat.
- Nomenament de les persones responsables de dur a terme el pla. Assistència d'una consultoria externa especialitzada (Grup Pitagora).
- Elaboració d'un diagnòstic, amb la recollida d'informació quantitativa i qualitativa i l'anàlisi des d'una perspectiva de gènere d'aquesta informació. La quantitativa correspon a la recollida i anàlisi de dades estadístiques de la plantilla que possibilitin disposar d'una imatge fixa de l'empresa en relació amb la situació de dones i homes en el moment en què s'elabora el diagnòstic. També es du a terme una anàlisi de les informacions qualitatives (normatives, protocols interns, procediments, etc.), que expliquen, confirmen i contrasten les dades, a més d'aprofundir en el coneixement general de l'organització.
- Comunicació i difusió a tota la plantilla.

Fase 2: Elaboració del Pla d'Igualtat.

- Definició d'objectius i fites a assolir. Planificació temporal.
- Accions positives per aconseguir els objectius.
- Indicadors quantificats per a l'avaluació del procés. Resultats previstos.
- El seguiment i l'avaluació.

Fase 3: Suposa la implementació i el desenvolupament de les accions positives específiques definides al Pla d'Igualtat.



Fase 4: Seguiment del procés per la Comissió Negociadora,

orientat a vetllar pel compliment de les accions definides, i a garantir-ne, tant el compliment com l'establiment de mesures quan els objectius no s'hagin aconseguit o quan sorgeixin noves necessitats, respecte a les quals caldrà articular noves accions.

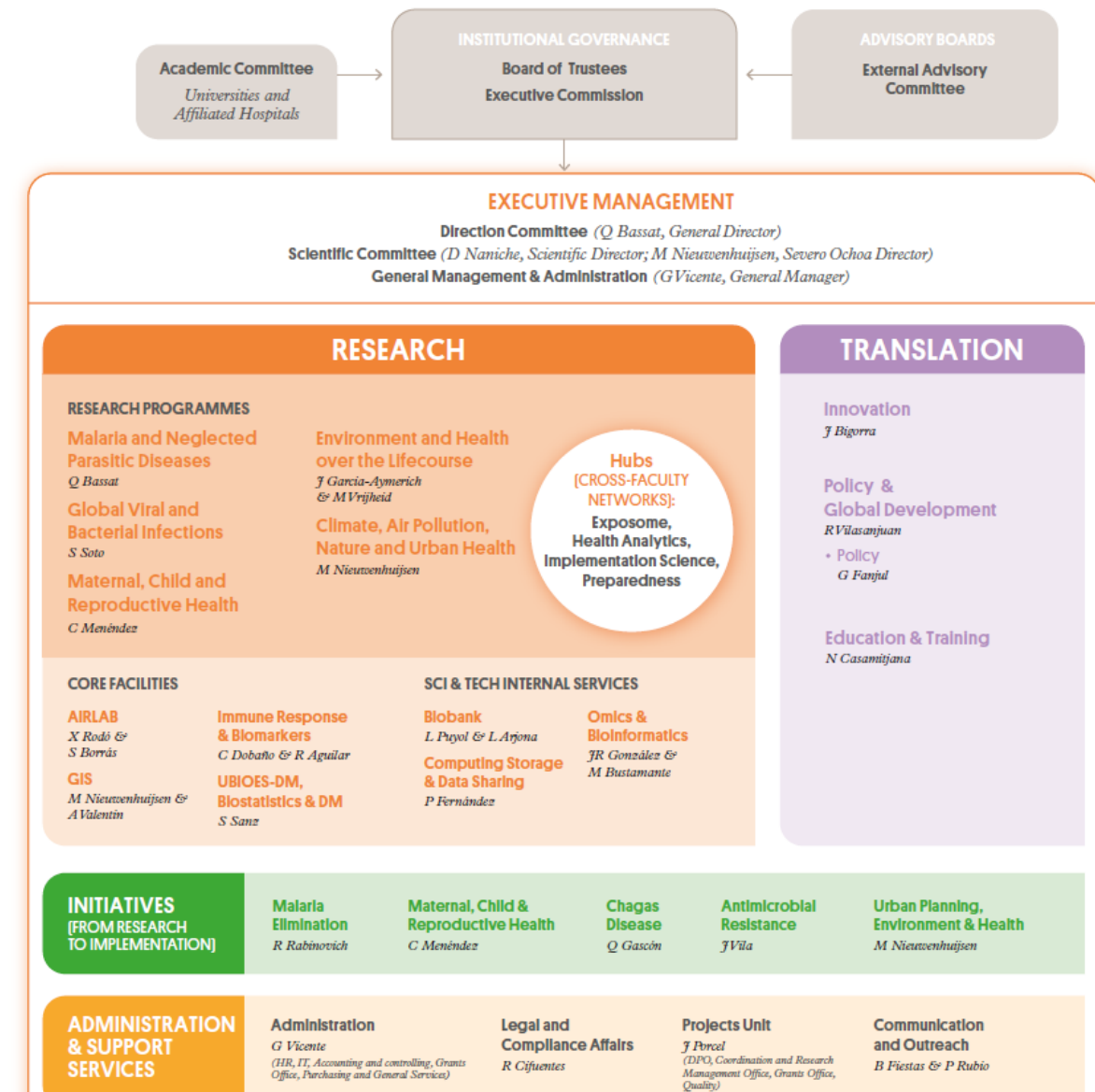
6. Fitxa tècnica

Les dades generals de la institució són les següents:

Denominació social	Fundació Privada Institut de Salut Global Barcelona
Forma jurídica	Fundació privada
Adreça	carrer Rosselló, 132 6è 2a 08036 Barcelona
Telèfon	932271806
Fax	-
E-mail	info@isglobal.org
Pàgina web	isglobal.org
Activitat/s principal/s	Recerca
Núm. de centres de treball	6 centres de treball
Ubicació dels centres de treball	Catalunya i Madrid

7. Estructura d'ISGlobal

L'estructura organitzativa d'ISGlobal és detalla a continuació amb un Organigrama que permet observar les àrees de Recerca, també àmbit educatiu i de transmissió de coneixements, així com les àrees d'Administració i serveis i conèixer l'estructura organitzativa de l'entitat.



8. Determinació de les parts. Constitució de la Comissió Negociadora

Per al desenvolupament de les diferents fases de la creació i implementació del pla, des de **Fundació Institut de Salut Global Barcelona – ISGlobal** s'ha constituït la Comissió Negociadora per al Pla. Aquesta Comissió es responsabilitza del disseny, la implantació i el seguiment del **III Pla d'Igualtat d'Oportunitats** a la institució. Aquestes persones disposen de temps i disponibilitat per a la seva adequada participació i dedicació a les tasques assignades.

La Comissió Negociadora vetllarà per:

- L'equitat de gènere, entesa com la consecució de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes, tot mantenint-ne el reconeixement de la diferència.
- La igualtat d'oportunitats, entesa com la idèntica opció a les mateixes oportunitats i anàlegs recursos professionals per part d'ambdós gèneres.
- La no-discriminació, directa o indirecta, de la plantilla en funció del seu gènere, així com l'eliminació de les barreres, visibles o no, que suposin diferències entre dones i homes o per qualsevol altra raó de caràcter personal.
- L'erradicació en l'àmbit laboral de qualsevol índex d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe, així com de qualsevol altra modalitat d'assetjament moral.
- La promoció i difusió dins de l'empresa dels valors i les pràctiques en què es basa la igualtat, així com la promoció de la representació equilibrada dels dos sexes en tots els òrgans i càrrecs de responsabilitat de l'empresa.
- El seguiment i l'actualització del III Pla d'Igualtat, tot elaborant propostes d'accions de futur.

En aquesta comissió ha estat delegada l'autoritat necessària de decisió amb relació a la igualtat, que permeti avançar en la implementació a un bon ritme d'intervenció. Els membres de la comissió participen d'aquelles activitats pròpies i actuen com a portaveus de la resta de la plantilla.

Aporten tota aquella informació i els suggeriments rellevants per al desenvolupament del III Pla d'Igualtat d'Oportunitats i vetllen per la difusió dels resultats entre el conjunt de la plantilla, alhora que es responsabilitzaran d'oferir resposta a les qüestions que es puguin plantejar per part de la resta del personal, a fi d'aconseguir els objectius de transparència, promoció i participació de les activitats impulsades en aquest marc.

Les persones que formen part de la Comissió negociadora son les següents:

En representació de Institut de Salut Global de Barcelona ("ISGlobal")

-Gemma Perelló, Gerente Adjunta y coordinadora de comisión de equidad y género de ISGlobal

En representació de las personas trabajadoras

- Isabel Maldonado, Secretaria de la Dona i Polítiques LGTBI+ de la Federació de Sanitat de CCOO de Catalunya, en representació de las personas trabajadoras, como sindicato más representativo del sector, con email a efectos de notificaciones: isabel.maldonado@ccoo.cat

En total 2 persones formen part de la Comissió Negociadora d'aquest Pla d'igualtat, dos dones, es a dir el 100% de representació femenina.

Cal posar en valor l'existència i el treball que fa la comissió d'Equitat i gènere d' ISGlobal, que està formada per les següents persones:

Casamitjana, Nuria	Education & Training Director
Dadvand, Payam	Associated Research Professor
Chica, Laura	Research Technician
del Portillo, Hernando	Research Professor
Espinal, Samuel	HHRR- Administration
Gómez Araujo, Silvia	PM
Merino, Maria José	HHRR-Development
Moncunil, Gemma	Assistant RP
Paniello, Blanca	Predoc
Perelló, Gemma	Deputy Manager
Requena, Ana	Assistant Research Professor
Rocamora, Alberto	Advocacy Advisor
Rodríguez, Virginia	Policy & Dev technician
Soto, Sara	Associated Research Professor
Varo, Rosauro	Medical Research Fellow

La Comissió Negociadora tindrà competències en:

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, segons la diagnosi, el seu àmbit d'aplicació, els mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o òrgans responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per fer el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures implantades del Pla d'Igualtat.
- Totes les altres funcions que li poguessin atribuir la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o que s'acordin per la mateixa comissió, inclosa la tramesa del Pla d'Igualtat que fos aprovat a l'autoritat laboral competent, a efectes del seu registre, dipòsit i publicació.
- A més, correspondrà a la Comissió Negociadora l'impuls de les primeres accions d'informació i de sensibilització a la plantilla. La Comissió Negociadora del Pla està dotada d'un reglament de funcionament intern.

A la part final del Pla d'Igualtat es desenvolupa el Reglament de Funcionament amb el procediment de modificació, inclòs el procediment per resoldre'n possibles discrepàncies.

9. Àmbit personal, territorial i temporal

El pla es dirigeix a la totalitat de la plantilla d'ISGLOBAL en el seu **àmbit personal**.

La vigència del Pla és del 2025-2029 (quatre anys). Establert en quatre anys com a màxim, d'acord allò que disposa l'article 9.1 del RD 901/2020, en el seu **àmbit temporal**.

En referència a l'**àmbit territorial**, l'institució està ubicada a Catalunya, però amb diferents centres de treball, també a Madrid, pel que té un àmbit estatal.

DIAGNOSI

10. Diagnosi de la situació actual d'ISGlobal

Segons l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, el **Pla d'Igualtat** consisteix en **un conjunt ordenat de mesures, preses després de fer una diagnosi de situació, tendents a assolir a l'organització la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar-hi la discriminació per raó de sexe.**

10.1. Objectiu i finalitat

De manera general, **la diagnosi té com a objectiu identificar la situació en què l'empresa es troba en relació amb la igualtat entre dones i homes.**

El diagnòstic s'orienta cap a:

- Identificar en quina mesura la igualtat entre dones i homes és un principi transversal en el sistema de gestió corporatiu.
- Visibilitzar la situació base de la plantilla i detectar-ne qualsevol possible segregació.
- Analitzar els efectes que per a les dones i els homes tenen el conjunt de les activitats i condicions laborals.
- Detectar les desigualtats explícites i implícites a la pràctica de la gestió de recursos humans.
- Formular recomanacions d'acció orientades a corregir les desigualtats o les necessitats detectades.



10.2. Persones i òrgans que intervenen

Les persones que intervenen en la realització del III **Pla d'Igualtat d'Oportunitats** són les següents:

- **Comissió Negociadora:** Responsable de la realització i aprovació de la diagnosi, així com de la identificació de les mesures prioritàries (Accions de Millora).
- **Direcció de l'Institut i Recursos Humans:** La implicació de la direcció de l'Institut, així com dels responsables de la gestió de persones, és fonamental en l'obtenció d'informació fidedigna per a la realització del diagnòstic.
- **Comissió d'Equitat i Gènere:** La implicació d'aquesta Comissió és en el desenvolupament i seguiment de les accions, així com la validació del Pla.
- **Equip consultor especialitzat en igualtat:** Aquest pla està assessorat per Grup Pitàgora, empresa consultora de recursos humans i d'igualtat, dotada d'un equip tècnic amb quinze anys d'experiència en aquest àmbit. S'ha disposat la composició d'un equip multidisciplinari (consultors/es d'igualtat, consultors/es de RH i assessors/es jurídics/ques), amb formació i experiència específica en igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes en l'àmbit de l'ocupació i les condicions de feina.
- **La plantilla:** Les treballadores i els treballadors poden participar en l'emplenament de qüestionaris sobre la temàtica.

10.3. Desenvolupament d'actuacions per a l'elaboració de l'informe diagnòstic

Dissenyar una diagnosi exhaustiva aporta una base sòlida per construir un diagnòstic fiable i vàlid. El desenvolupament de les actuacions ha seguit l'itinerari següent:

Fase 1: Planificació.

En aquesta fase, es procedeix a la designació del personal que proporcionarà la documentació i s'informa la plantilla del començament de la fase de diagnosi, atès que hi podrà participar de manera activa. La recopilació d'informació ha estat gestionada pel Departament de Recursos Humans i el Departament d'Administració.

Fase 2: Recopilació d'informació.

Ha estat recollida tota la informació i documentació disponible a través d'eines especialitzades, amb les característiques següents:

- Es presenta disgregada per sexes.
- Comprèn l'àrea quantitativa, qualitativa i de percepció de la plantilla i del Departament de Recursos Humans.
- S'han revisat manuals corporatius, la pàgina web, notícies, ofertes de feina..., i s'ha rebut informació verbal mitjançant reunions i contactes telefònics.

Fase 3: Anàlisi de la informació.

S'ha analitzat tota la informació, assenyalant-ne els punts forts, i identificant-ne les àrees o sectors on es produeixen desigualtats, així com les causes i les mesures per solucionar-les.

Fase 4: Informe diagnòstic.

S'ha elaborat un informe diagnòstic que resumeix l'anàlisi duta a terme i les conclusions i propostes principals.

10.4. Dades analitzades

Després de la modificació de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes amb la publicació, el passat 1 de març de 2019, del Reial decret llei 6/2019, es redefineix el conjunt de mesures que cal que reculli el nostre Pla d'Igualtat, raó per la qual adaptem els àmbits de la igualtat a aquesta nova normativa. El posterior Reial decret 901/2020 regula igualment els plans d'igualtat.

Totes les dades relatives a cada matèria objecte del diagnòstic estan disgregades per sexe, i consten de les àrees següents:

- **Procés de selecció i contractació.**
- **Classificació professional.**

- **Formació.**
- **Promoció professional.**
- **Condicions de treball, inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes.**
- **Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.**
- **Infrarepresentació femenina.**
- **Retribucions.**
- **Prevenió de l'assetjament sexual i per raó de sexe.**
- **Comunicació i ús del llenguatge.**
- **Riscos laborals i salut.**
- **Dones en situació o en risc d'exclusió social.**
- **Mobilitat.**

La diagnosi es fa extensiva a tots els llocs i els centres de treball de la institució, així com a tots els nivells jeràrquics de la companyia.

10.5. Data d'inici i finalització de la recollida d'informació

Data d'inici	Data de finalització
Desembre 2024	Febrer 2025

10.6. Vigència del pla

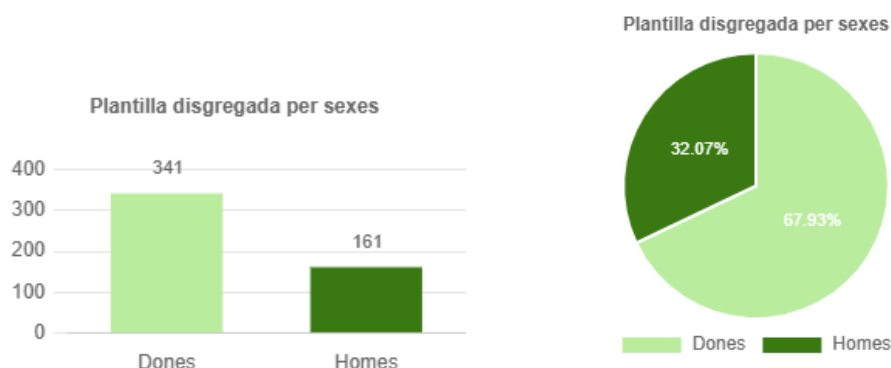
La vigència del Pla d'Igualtat és de 4 anys, **del juny del 2025 al juny del 2029.**



10.7 Anàlisi de les dades quantitatives i qualitatives

10.7.1. Plantilla de la Fundació Institut de Salut Global Barcelona - ISGlobal disgregada per sexe

Dones	%	Homes	%	Total
341	67,93	161	32,07	502



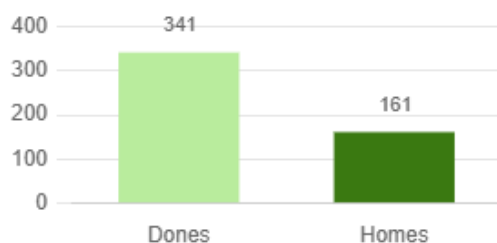
La plantilla d'ISGlobal està representada per un total de 502 persones, el 67,93% de representació femenina (341 dones) i el 32,07% de representació masculina (161 homes), s'observa que hi ha més representació femenina que masculina, pel que la institució disposa d'una plantilla feminitzada.

10.7.2. Plantilla per centres de treball

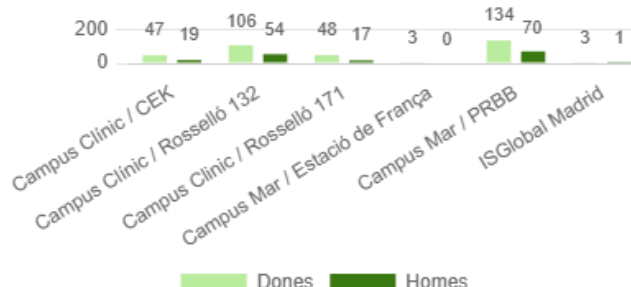
Centre de treball	Dones	%	Homes	%	Total
Campus Clínic / CEK	47	71,21	19	28,79	66
Campus Clínic / Rosselló 132	106	66,25	54	33,75	160
Campus Clínic / Rosselló 171	48	73,85	17	26,15	65
Campus Mar / Estació de França	3	100,00	0	0,00	3
Campus Mar / PRBB	134	65,69	70	34,31	204
ISGlobal Madrid	3	75,00	1	25,00	4
Total	341	67,93	161	32,07	502

Centre de treball	Dones	%	Homes	%	Total
Campus Clínic / CEK	47	13,78	19	11,80	66
Campus Clínic / Rosselló 132	106	31,09	54	33,54	160
Campus Clínic / Rosselló 171	48	14,08	17	10,56	65
Campus Mar / Estació de França	3	0,88	0	0,00	3
Campus Mar / PRBB	134	39,30	70	43,48	204
ISGlobal Madrid	3	0,88	1	0,62	4
Total	341	100	161	100	502

Plantilla disgregada per sexe (per centres de treball)



Plantilla disgregada per sexe (per centres de treball)



La Plantilla per centres de treball de ISGlobal presenta una distribució per sexes que mostra una presència majoritària de dones en tots els centres analitzats.

Al **Campus Clínic / CEK**, treballen un total de 66 persones, de les quals 47 són dones, representant el 71,21% de la plantilla, i 19 són homes, que corresponen al 28,79%. Al centre **Campus Clínic / Rosselló 132**, la plantilla està formada per 160 persones, amb 106 dones (66,25%) i 54 homes (33,75%). Pel que fa al **Campus Clínic / Rosselló 171**, hi treballen 65 persones, amb una clara majoria femenina: 48 dones (73,85%) i 17 homes (26,15%). Al **Campus Mar / Estació de França**, la totalitat de la plantilla està formada per dones, amb 3 treballadores (100% de representació femenina) i cap home. Al centre **Campus Mar / PRBB**, hi treballen 204 persones, de les quals 134 són dones (65,69%) i 70 homes (34,31%). Finalment, a **ISGlobal Madrid**, hi ha una plantilla reduïda de 4 persones, amb 3 dones (75%) i 1 home (25%).

En conjunt, la distribució per sexes als diferents centres de treball de la institució reflecteix una presència femenina destacada, que representa el 67,93% del total de la plantilla, enfront del 32,07% d'homes. Aquesta tendència es manté en tots els centres, tot i que amb lleugeres variacions percentuals.

10.7.3. Composició disgregada per sexe de la Representació Legal dels treballadors i les treballadores

ISGlobal no disposa de Representació legal de les persones treballadores en el moment de realitzar aquest anàlisi.

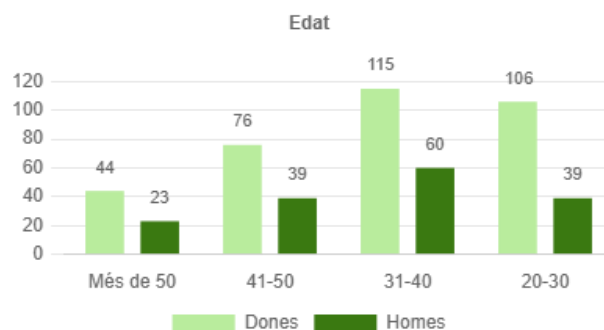
10.7.4. Característiques i condicions de treball

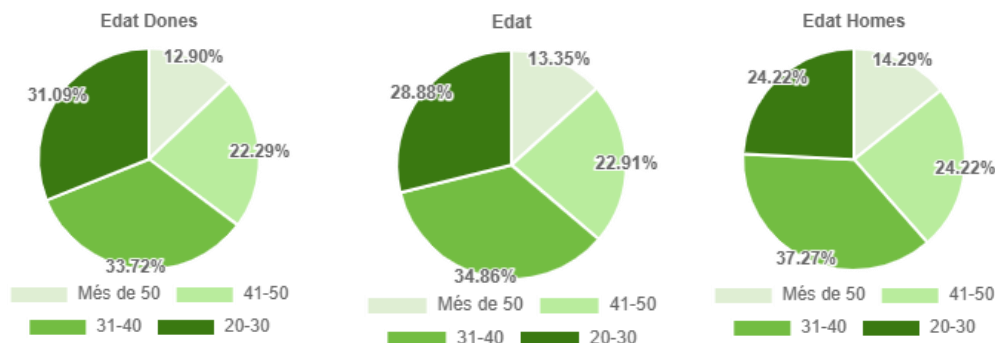
En aquest epígraf es fa referència a les condicions laborals del personal, com ara el tipus de contracte, el tipus de jornada, l'assignació d'horaris, l'edat, l'antiguitat, etc., des d'una perspectiva de gènere.

10.7.4.1. Plantilla total disgregada per edat

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	44	65,67	23	34,33	67
41-50	76	66,09	39	33,91	115
31-40	115	65,71	60	34,29	175
20-30	106	73,10	39	26,90	145
Total	341	67,93	161	32,07	502

Edat	Dones	%	Homes	%	Total
Més de 50	44	12,90	23	14,29	67
41-50	76	22,29	39	24,22	115
31-40	115	33,72	60	37,27	175
20-30	106	31,09	39	24,22	145
Total	341	100	161	100	502





En referència a l'edat del personal, la franja amb major nombre de persones a la plantilla d'ISGlobal es situa en la franja d'edat de "Entre 31-40", que representa un 34,86% de la plantilla, amb un total de 175 persones, de les quals 115 són dones (65,71%) i 60 són homes (34,29%).

Li segueix la franja d'edat de "Entre 20-30", que representa el 28,88% de la plantilla, amb un total de 145 persones, 106 dones (73,10%) i 39 homes (26,90%).

Tot seguit, trobem la franja d'edat de "Entre 41-50", que suposa el 22,91% del total de la plantilla, amb 115 persones, de les quals 76 són dones (66,09%) i 39 homes (33,91%).

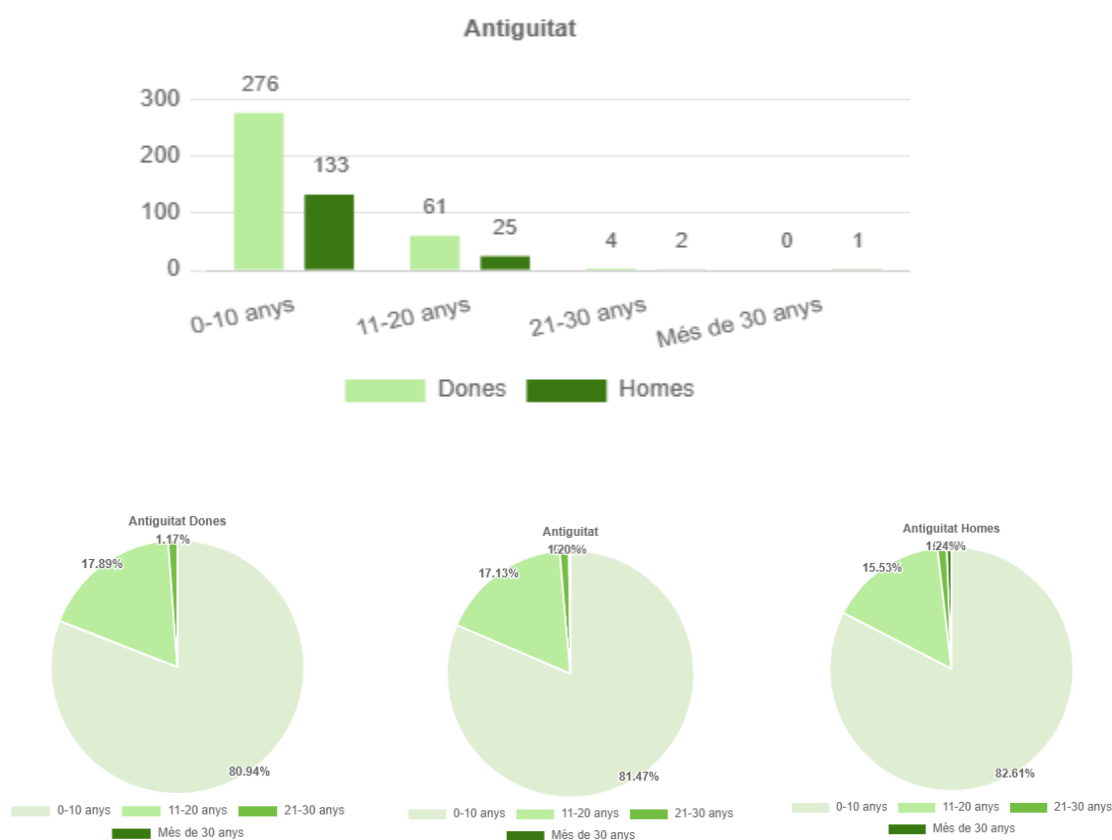
Finalment, la franja de "Més de 50" representa el 13,35% de la plantilla, amb 67 persones, 44 dones (65,67%) i 23 homes (34,33%).

Quan analitzem l'edat i la representativitat de les dones més joves, no fa pensar en un canvi de tendència on hi ha més del 68% de dones en l'actual període.

10.7.4.2. Plantilla total disgregada per antiguitat

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	276	67,48	133	32,52	409
11-20 anys	61	70,93	25	29,07	86
21-30 anys	4	66,67	2	33,33	6
Més de 30 anys	0	0,00	1	100,00	1
Total	341	67,93	161	32,07	502

Antiguitat	Dones	%	Homes	%	Total
0-10 anys	276	80,94	133	82,61	409
11-20 anys	61	17,89	25	15,53	86
21-30 anys	4	1,17	2	1,24	6
Més de 30 anys	0	0,00	1	0,62	1
Total	341	100	161	100	502



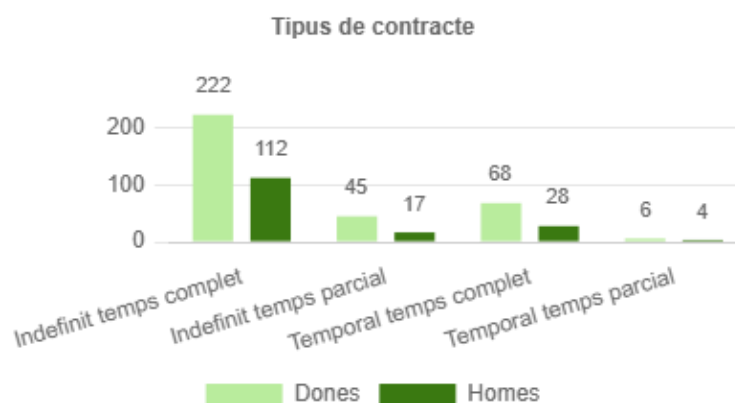
A ISGlobal, la major part de la plantilla té una antiguitat d'entre 0 i 10 anys, amb un total de 409 persones, de les quals 276 són dones (67,48%) i 133 són homes (32,52%). Una altra part de la plantilla correspon a una antiguitat d'entre 11 i 20 anys, amb 86 persones treballadores, de les quals 61 són dones (70,93%) i 25 homes (29,07%). Una part minoritària de la plantilla té entre 21 i 30 anys d'antiguitat, amb un total de 6 persones, 4 dones (66,67%) i 2 homes (33,33%). Finalment, hi ha només 1 persona amb més de 30 anys d'antiguitat, que és home (100%). Per tant, podem afirmar que una part molt important de la plantilla s'ha incorporat a la Fundació en els darrers 10 anys, indicant una renovació significativa del personal, majoritàriament femenina.

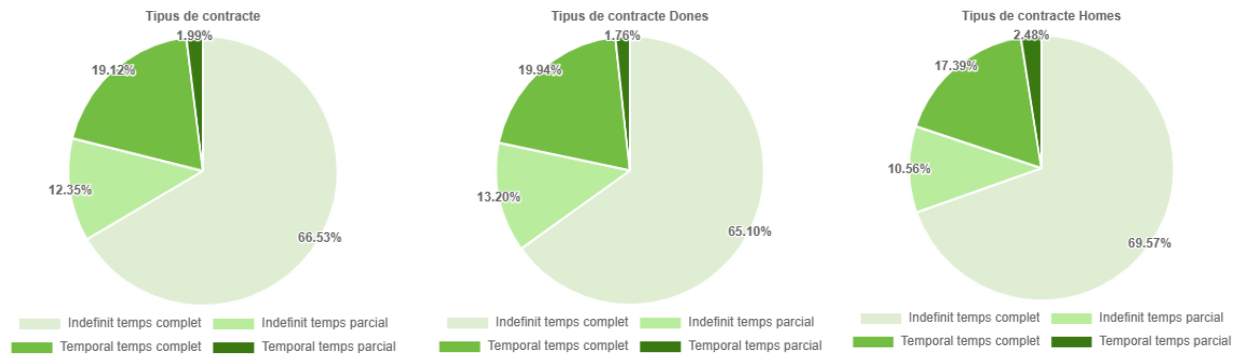
Des d'una perspectiva de gènere, cal destacar que la incorporació de dones en aquests últims 10 anys ha estat del 80,94% del total de dones que formen part de la plantilla, la qual cosa faria suposar una tendència i un increment progressiu de la presència femenina a la Fundació. El restant de la totalitat de dones es troba distribuït de la següent manera: un 17,89% té entre 11 i 20 anys d'antiguitat, l'1,17% es troba entre els 21 i 30 anys, i finalment, no hi ha cap dona amb més de 30 anys d'antiguitat.

10.7.4.3. Plantilla total disgregada per tipologia de contracte

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	222	65,10	112	69,57	334
Indefinit temps parcial	45	13,20	17	10,56	62
Temporal temps complet	68	19,94	28	17,39	96
Temporal temps parcial	6	1,76	4	2,48	10
Total	341	100	161	100	502

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Indefinit temps complet	222	66,47	112	33,53	334
Indefinit temps parcial	45	72,58	17	27,42	62
Temporal temps complet	68	70,83	28	29,17	96
Temporal temps parcial	6	60,00	4	40,00	10
Total	341	67,93	161	32,07	502





ISGlobal realitza una modalitat de contractació majoritària de caràcter indefinit a temps complet, cal esmentar que la majoria de contractes estan vinculats als projectes d'un grup o una línia de recerca.

Un 19,12% de la plantilla de la Fundació té un tipus de contracte temporal a temps complet, representat per 96 persones, de les quals 68 són dones (70,83%) i 28 són homes (29,17%). El 66,53% de la plantilla té un contracte indefinit a temps complet, amb un total de 334 persones, 222 dones (66,47%) i 112 homes (33,53%). El 12,35% de la plantilla té un tipus de contracte indefinit a temps parcial, amb un total de 62 persones, 45 dones (72,58%) i 17 homes (27,42%). Finalment, trobem 10 persones amb contracte temporal a temps parcial, de les quals 6 són dones (60%) i 4 homes (40%), representant només l'1,99% de la plantilla total.

Quan realitzem l'anàlisi de gènere, s'observa que les dones tenen contracte indefinit a temps complet en un percentatge lleugerament inferior al dels homes si ho comparem respecte al total de cada grup: el 65,10% de les dones es troben en aquesta modalitat de contracte enfront del 69,57% dels homes. Aquesta diferència indica que, tot i que en nombre absolut hi ha més dones amb aquest tipus de contracte, proporcionalment els homes tenen una major estabilitat contractual.

També és rellevant destacar que el 72,58% de les dones amb contracte indefinit a temps parcial representa un percentatge més alt respecte al total d'aquest tipus de contracte que el dels homes (27,42%).

Cal destacar que la política de contractació indefinida aporta a la plantilla seguretat, així com un major nivell de compromís i sentiment de pertinença a l'organització, en comparació amb altres modalitats de contractació. Tant en el cas dels homes com en el de les dones, el percentatge més elevat de contractació es concentra en la modalitat indefinida a temps complet. Tot i això, les dones presenten una distribució lleugerament més diversificada entre les diferents tipologies de contracte, amb una presència una mica més elevada en contractes temporals, en comparació amb els homes. Aquesta situació pot estar relacionada amb el fet que una part important de les dones es troba en etapes més recents de la carrera investigadora, tal com s'evidencia en altres apartats.

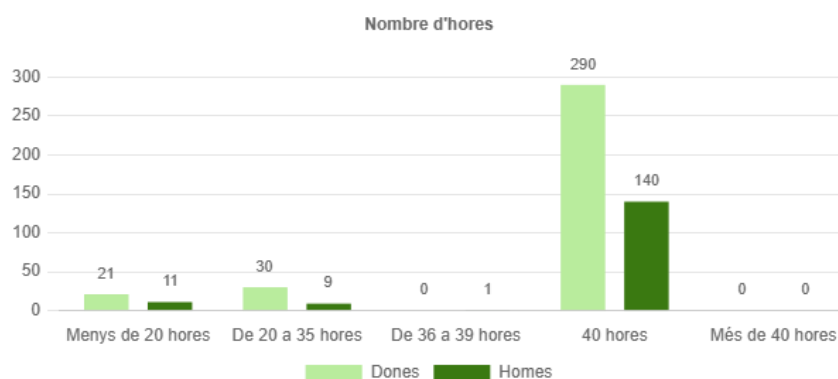
10.7.4.4. Distribució de la plantilla per torns i horaris

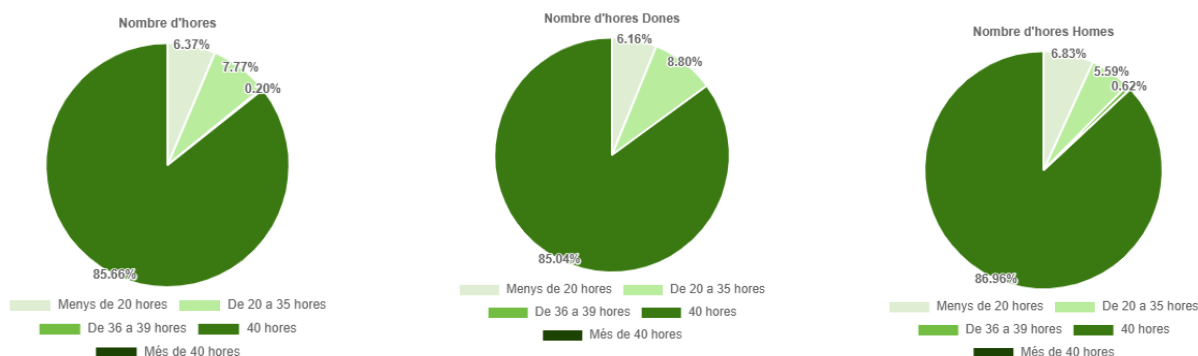
En aquest àmbit de la igualtat es mostren les dades per jornades de treball, incloses les hores extraordinàries i complementàries i el règim de treball a torns.

En aquest apartat s'expliquen els diferents horaris de la plantilla: si a les oficines tenen jornada partida i intensiva a l'estiu, si a producció funcionen a torns (dos torns, torn de nit, cinc torns —amb caps de setmana—, etc.)...

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	21	6,16	11	6,83	32
De 20 a 35 hores	30	8,80	9	5,59	39
De 36 a 39 hores	0	0,00	1	0,62	1
40 hores	290	85,04	140	86,96	430
Total	341	100	161	100	502

Nombre d'hores	Dones	%	Homes	%	Total
Menys de 20 hores	21	65,63	11	34,38	32
De 20 a 35 hores	30	76,92	9	23,08	39
De 36 a 39 hores	0	0,00	1	100,00	1
40 hores	290	67,44	140	32,56	430
Total	341	67,93	161	32,07	502





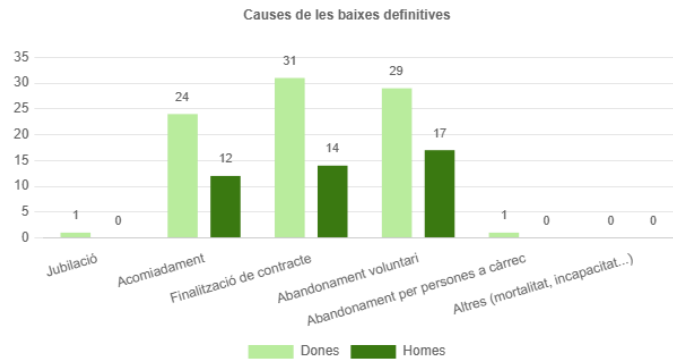
A ISGlobal, la gran majoria de la plantilla treballa 40 hores setmanals, amb un total de 430 persones, d'aquestes, 290 són dones (67,44%) i 140 són homes (32,56%). Li segueix el grup de persones que treballa de 20 a 35 hores setmanals, amb 39 persones, de les quals 30 són dones (76,92%) i 9 homes (23,08%). En la categoria de menys de 20 hores setmanals, trobem 32 persones, amb 21 dones (65,63%) i 11 homes (34,38%). Finalment, només 1 persona treballa de 36 a 39 hores setmanals, que és home (100%).

En l'anàlisi disgregada per gènere, la representativitat de les dones que treballen 40 hores setmanals és del 85,04% del total de dones. El 8,80% de les dones fan entre 20 i 35 hores, i el 6,16% treballen menys de 20 hores. Pel que fa als homes, el 86,96% treballa 40 hores setmanals, el 6,83% menys de 20 hores, el 5,59% entre 20 i 35 hores, i només l'0,62% treballa de 36 a 39 hores.

Les principals causes que addueixen per optar per una reducció de jornada laboral poden ser diverses, entre les quals destaca la dificultat per trobar ocupació a temps complet. També s'hi inclouen motius de conciliació, com la cura de menors o persones dependents, responsabilitats familiars diverses, problemes de salut o tractaments, i fins i tot la realització d'estudis de formació per millorar l'especialització professional. Aquestes situacions sovint recauen de manera més intensa en el col·lectiu femení. Tanmateix, segons les dades analitzades, a ISGlobal no s'observa una presència majoritària de dones amb jornada reduïda. La gran majoria de les dones treballa a jornada completa, i la seva distribució en franges horàries és similar a la dels homes, tot i que hi ha una lleugera major presència femenina en les jornades parcials.

10.7.4.5. Baixes el darrer any

Tipus de baixa definitiva	Dones	%	Homes	%	Total
Jubilació	1	1,16	0	0,00	1
Acomiadament	24	27,91	12	27,91	36
Finalització de contracte	31	36,05	14	32,56	45
Abandonament voluntari	29	33,72	17	39,53	46
Abandonament per persones a càrrec	1	1,16	0	0,00	1
Total	86	100	43	100	129



Durant l'últim període analitzat, la Fundació ISGlobal ha registrat un total de 129 baixes definitives, de les quals el 66,67% corresponen a dones (86 persones) i el 33,33% a homes (43 persones). En referència al motiu de les baixes, la principal causa ha estat l'abandonament voluntari, amb 46 casos, dels quals 29 són dones (63,04%) i 17 homes (36,96%). La segona causa més freqüent ha estat la finalització de contracte, amb 45 persones, 31 dones (68,89%) i 14 homes (31,11%). En tercer lloc, trobem l'acomiadament, amb 36 casos, dels quals 24 corresponen a dones (66,67%) i 12 a homes (33,33%). També s'han registrat baixes puntuals per altres motius, com la jubilació (1 dona) i l'abandonament per cura de persones a càrrec (també 1 dona).

10.7.5. Auditoria salarial

Tal com estableix la normativa vigent (Reial decret 902/2020, d'igualtat retributiva), les entitats han d'analitzar la bretxa salarial entre dones i homes. En el cas d'ISGlobal, s'ha realitzat una auditoria retributiva detallada, incloent-hi el càlcul tant de la mitjana com de la mediana salarial per a cada grup professional, segons el sistema de valoració de llocs de treball.

Tot i haver analitzat ambdues dades, aquest document pren com a referència principal la mediana salarial, ja que és considerada per la normativa i els organismes especialitzats com la mesura més fiable per avaluar la bretxa salarial real. La mediana no es veu distorsionada per salaris extrems i permet una visió més representativa de la desigualtat salarial estructural.

Segons les dades obtingudes, la bretxa salarial global en la mediana del salari base és del -2,31%, cosa que indica que les dones perceben lleugerament més salari base que els homes al centre de la distribució.

El desenvolupament complet de l'auditoria retributiva es troba en un document annexa.



10.7.6. Classificació professional

Aquest àmbit de la igualtat fa referència al conjunt de grups, categories i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats segons el conjunt de comeses assignades a cada lloc, equip de treball o àrees d'activitat.

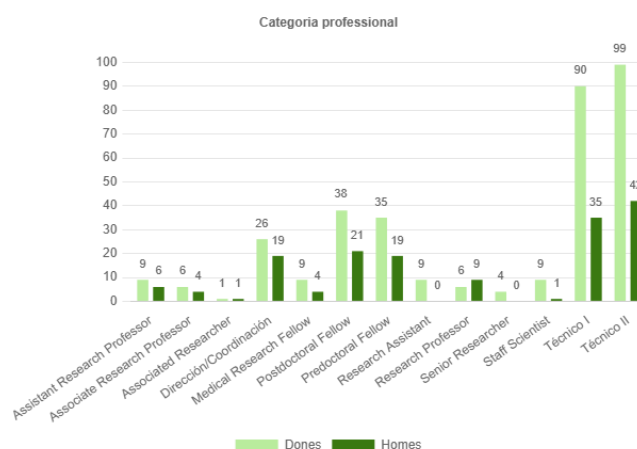
La distribució per nivell jeràrquic i departaments queda reflectida a l'apartat 7, amb l'organigrama de l'empresa.

Mostrem tot seguit les dades referents a les categories professionals/els llocs o grups professionals disgregats per sexes.

10.7.5.1. Distribució de la plantilla per grups professionals

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	9	2,64	6	3,73	15
Associate Research Professor	6	1,76	4	2,48	10
Associated Researcher	1	0,29	1	0,62	2
Dirección/Coordinación	26	7,62	19	11,80	45
Medical Research Fellow	9	2,64	4	2,48	13
Postdoctoral Fellow	38	11,14	21	13,04	59
Predoctoral Fellow	35	10,26	19	11,80	54
Research Assistant	9	2,64	0	0,00	9
Research Professor	6	1,76	9	5,59	15
Senior Researcher	4	1,17	0	0,00	4
Staff Scientist	9	2,64	1	0,62	10
Técnico I	90	26,39	35	21,74	125
Técnico II	99	29,03	42	26,09	141
Total	341	100	161	100	502

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	9	60,00	6	40,00	15
Associate Research Professor	6	60,00	4	40,00	10
Associated Researcher	1	50,00	1	50,00	2
Dirección/Coordinación	26	57,78	19	42,22	45
Medical Research Fellow	9	69,23	4	30,77	13
Postdoctoral Fellow	38	64,41	21	35,59	59
Predoctoral Fellow	35	64,81	19	35,19	54
Research Assistant	9	100,00	0	0,00	9
Research Professor	6	40,00	9	60,00	15
Senior Researcher	4	100,00	0	0,00	4
Staff Scientist	9	90,00	1	10,00	10
Técnico I	90	72,00	35	28,00	125
Técnico II	99	70,21	42	29,79	141
Total	341	67,93	161	32,07	502



La majoria del personal es troba a la categoria professional de Tècnic/a II, amb 141 persones, de les quals 99 són dones (70,21%) i 42 homes (29,79%). La segueix la categoria de Tècnic/a I, amb 125 persones, 90 dones (72%) i 35 homes (28%). A continuació trobem la categoria de Postdoctoral Fellow, amb 59 persones, on 38 són dones (64,41%) i 21 homes (35,59%), i la de Predoctoral Fellow, amb 54 persones, 35 dones (64,81%) i 19 homes (35,19%).

Pel que fa a categories de responsabilitat i lideratge, destaca la presència femenina a Direcció/Coordinació, amb 26 dones (57,78%) i 19 homes (42,22%), d'un total de 45 persones. També cal destacar la presència exclusiva de dones a la categoria de Senior Researcher (4 dones, 100%) i la gran majoria femenina a Research Assistant (9 dones, 100%).

En canvi, en la categoria de Research Professor, el nombre d'homes supera el de dones: 6 dones (40%) i 9 homes (60%). A Associated Researcher, hi ha una distribució igualitària: 1 dona i 1 home.

Cal ressaltar la presència de dones en totes les etapes de la carrera investigadora, incloses les de lideratge, també en l'àrea de gestió i coordinació. En l'àmbit tècnic, tant a Tècnic I com a Tècnic II, hi ha una major representació femenina, fet que mostra una estructura on les dones no només són majoritàries en les primeres etapes, sinó també en funcions tècniques i de suport essencials per al desenvolupament dels projectes de recerca.

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
Administrativo	1	0,29	0	0,00	1
Asesor de cartera	9	2,64	3	1,86	12
Assistant Research Professor	9	2,64	4	2,48	13
Associate Research Professor	6	1,76	6	3,73	12
Associated Researcher	1	0,29	1	0,62	2
Coordinador	12	3,52	6	3,73	18
Data Manager	4	1,17	7	4,35	11
Director	2	0,59	3	1,86	5
Distinguished Fellow & Former Director General	0	0,00	1	0,62	1
Lab Manager	2	0,59	0	0,00	2
Legal Technician	3	0,88	0	0,00	3
Medical Research Fellow	7	2,05	2	1,24	9
Personal Assistant	11	3,23	1	0,62	12
Postdoctoral Fellow	38	11,14	22	13,66	60
Predocctoral Fellow	58	17,01	24	14,91	82
Project Assistant	6	1,76	2	1,24	8
Project Manager	20	5,87	3	1,86	23
Research Assistant	8	2,35	0	0,00	8
Research Professor	6	1,76	9	5,59	15
Research Technician	30	8,80	10	6,21	40
Responsable de Àrea	6	1,76	7	4,35	13
Senior Researcher	4	1,17	0	0,00	4
Staff Scientist	9	2,64	1	0,62	10
Técnico bioinformàtic	4	1,17	3	1,86	7
Técnico compres	1	0,29	3	1,86	4
Técnico comunicació	8	2,35	3	1,86	11
Técnico controlling	2	0,59	0	0,00	2
Técnico de camp	23	6,74	2	1,24	25
Técnico estadístic	10	2,93	9	5,59	19
Técnico finanzas	4	1,17	3	1,86	7
Técnico formació	3	0,88	0	0,00	3
Técnico GIS	1	0,29	2	1,24	3
Técnico informàtic	2	0,59	9	5,59	11
Técnico laboratorio	20	5,87	8	4,97	28
Técnico proyectos	8	2,35	4	2,48	12
Técnico RRHH	3	0,88	3	1,86	6
Total	341	100	161	100	502

Categoria professional	Dones	%	Homes	%	Total
Administrativo	1	100,00	0	0,00	1
Asesor de cartera	9	75,00	3	25,00	12
Assistant Research Professor	9	69,23	4	30,77	13
Associate Research Professor	6	50,00	6	50,00	12
Associated Researcher	1	50,00	1	50,00	2
Coordinador	12	66,67	6	33,33	18
Data Manager	4	36,36	7	63,64	11
Director	2	40,00	3	60,00	5
Distinguished Fellow & Former Director General	0	0,00	1	100,00	1
Lab Manager	2	100,00	0	0,00	2
Legal Technician	3	100,00	0	0,00	3
Medical Research Fellow	7	77,78	2	22,22	9
Personal Assistant	11	91,67	1	8,33	12
Postdoctoral Fellow	38	63,33	22	36,67	60
Predocctoral Fellow	58	70,73	24	29,27	82
Project Assistant	6	75,00	2	25,00	8
Project Manager	20	86,96	3	13,04	23
Research Assistant	8	100,00	0	0,00	8
Research Professor	6	40,00	9	60,00	15
Research Technician	30	75,00	10	25,00	40
Responsable de Àrea	6	46,15	7	53,85	13
Senior Researcher	4	100,00	0	0,00	4
Staff Scientist	9	90,00	1	10,00	10
Técnico bioinformàtic	4	57,14	3	42,86	7
Técnico compres	1	25,00	3	75,00	4
Técnico comunicació	8	72,73	3	27,27	11
Técnico controlling	2	100,00	0	0,00	2
Técnico de camp	23	92,00	2	8,00	25
Técnico estadístic	10	52,63	9	47,37	19
Técnico finanzas	4	57,14	3	42,86	7
Técnico formació	3	100,00	0	0,00	3
Técnico GIS	1	33,33	2	66,67	3
Técnico informàtic	2	18,18	9	81,82	11
Técnico laboratorio	20	71,43	8	28,57	28
Técnico proyectos	8	66,67	4	33,33	12
Técnico RRHH	3	50,00	3	50,00	6
Total	341	67,93	161	32,07	502



Una gran part de la plantilla ocupa el lloc de Predoctoral Fellow, amb un total de 82 persones, de les quals 58 són dones (70,73%) i 24 són homes (29,27%). La segona categoria amb més representativitat és Postdoctoral Fellow, amb 60 persones, de les quals 38 són dones (63,33%) i 22 són homes (36,67%). A continuació, es troba Research Technician, amb 40 persones en total, 30 de les quals són dones (75%) i 10 són homes (25%). En quarta posició es troba el lloc de Tècnic/a de laboratori, que inclou un total de 28 persones, de les quals 20 són dones (71,43%) i 8 són homes (28,57%). També es destaca Tècnic/a de Camp amb 25 persones, 23 dones (92%) i 2 homes (8%), Tècnic/a de Formació (3 dones) i Project Manager amb 23 persones, 20 dones (86,26%) i 3 homes (13,04%).

Els llocs de treball ocupats per menys de 20 persones són: Tècnic/a estadístic/a, amb un total de 19 treballadors/es, 10 dones (52,63%) i 9 homes (47,37%). Seguidament es troben els/les Coordinador/es, amb 18 persones, de les quals 12 són dones (66,67%) i 6 són homes (33,33%). En la categoria de Research Professor es troben 15 persones, 6 dones (40%) i 9 homes (60%). Seguidament es troba el lloc de treball de Tècnic/a de comunicació, que compta amb 11 persones, 8 dones (72,73%) i 3 homes (27,27%).

Les categories de Assistant Research Professor i Responsable de Àrea compten amb 13 persones cadascuna, de les quals 9 són dones (69,23%) i 4 són homes (30,77%) en el primer cas, i 6 són dones (46,15%) i 7 homes (53,85%) en el segon. D'altra banda, Assessor/a de cartera inclou un total de 12 persones, 9 de les quals són dones (75%) i 3 homes (25%). La categoria d'Associate Research Professor compta també amb 12 persones, 6 dones (50%) i 6 homes (50%), es destaca que aquest lloc de treball té una representació igualitària. En el cas de Tècnic/a de projectes, amb 12 persones en total, 8 són dones (66,67%) i 4 són homes (33,33%), també 12 persones en Personal Assistant, 11 dones (91,67%) i 1 home (8,33%). Seguidament es troba la categoria de Data Manager amb 11 persones, 4 dones (36,36%) i 7 homes (63,64%).

D'altra banda, hi ha llocs de treball on els homes tenen una presència predominant. En categories com Distinguished Fellow & Former Director General (1 persona, 100% home), Tècnic/a de Compres (75% d'homes), i Tècnic/a Informàtic (81,82% homes).

A més, hi ha llocs de treball amb 10 o menys de 10 treballadors/es, com Staff Scientist, Medical Research Fellow, Project Assistant, Tècnic/a de Finances, Tècnic/a bioinformàtic, tot amb representativitat femenina de més del 50%.

En el lloc de treball de Tècnic/a de RRHH, hi ha plena igualtat en la representació (3 dones i 3 homes) i Associated Researcher. (1 dona i 1 home).

Finalment, en categories només amb representació femenina, com Administriu/a (1 dona), Research Assistant (8 dones), Lab Manager (2 dones), Legal Technician (3 dones), Senior Researcher (4 dones), Tècnic/a Controlling i Tècnic/a formació (3 dones)

Cal destacar que amb una plantilla clarament feminitzada, els llocs de treball de **Direcció** estan ocupats per 3 homes (60%) i 2 dones (40%), amb més representació masculina en comparació a la femenina, encara que la diferència és d'una persona.

10.7.5.2. Distribució de la plantilla per grup professional i estudis

Categoria professional	Nivell d'estudis	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	9	2,64	6	3,73	15
Associate Research Professor	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	6	1,76	4	2,48	10
Associated Researcher	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	1	0,29	1	0,62	2
Direcció/Coordinació	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	26	7,62	19	11,80	45
Medical Research Fellow	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	9	2,64	4	2,48	13
Postdoctoral Fellow	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	38	11,14	21	13,04	59
Predoctoral Fellow	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	35	10,26	19	11,80	54
Research Assistant	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	9	2,64	0	0,00	9
Research Professor	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	6	1,76	9	5,59	15
Senior Researcher	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	4	1,17	0	0,00	4
Staff Scientist	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	9	2,64	1	0,62	10
Tècnic I	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	2	0,59	3	1,86	5
	Universitaris	88	25,81	32	19,88	120
Tècnic II	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	21	6,16	11	6,83	32
	Universitaris	78	22,87	31	19,25	109
Total		341	100	161	100	502

En totes les categories professionals, el personal amb títols universitaris representa el 100% de la plantilla, excepte en les categories de Tècnic I i Tècnic II, on es detecta la presència de personal amb estudis secundaris. En Tècnic I, trobem 5 persones amb estudis secundaris, de les quals 2 són dones i 3 homes. En canvi, a Tècnic II, hi ha una major presència de persones amb estudis secundaris, amb 21 dones i 11 homes. Predomina clarament el personal amb títols universitaris en ambdós sexes.

Lloc de treball	Nivell d'estudis	Dones	%	Homes	%	Total
Administrativo	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	0,29	0	0,00	1
	Universitaris	0	0,00	0	0,00	0
Asesor de cartera	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	9	2,63	3	1,88	12
Assistant Research Professor	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	9	2,63	4	2,50	13
Associate Research Professor	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	6	1,75	6	3,75	12
Associated Researcher	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	1	0,29	1	0,63	2
Coordinador	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	12	3,51	6	3,75	18

Data Manager	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	1	0,63	1
	Universitaris	4	1,17	6	3,75	10
Director	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	2	0,58	3	1,88	5
Distinguished Fellow & Former Director General	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	1	0,29	0	0,00	1
Lab Manager	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	2	0,58	0	0,00	2
Legal Technician	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	3	0,88	0	0,00	3
Medical Research Fellow	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	7	2,05	2	1,25	9

Personal Assistant	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	4	1,17	0	0,00	4
	Universitaris	7	2,05	1	0,63	8
Postdoctoral Fellow	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	38	11,11	22	13,75	60
Predoctoral Fellow	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	58	16,96	24	15,00	82
Project Assistant	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	2	0,58	0	0,00	2
	Universitaris	4	1,17	2	1,25	6
Project Manager	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	20	5,85	3	1,88	23
Research Assistant	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	8	2,34	0	0,00	8

Research Professor	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	6	1,75	9	5,63	15
Research Technician	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	2	0,58	0	0,00	2
	Universitaris	28	8,19	10	6,25	38
Responsable de Àrea	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	6	1,75	7	4,38	13
Senior Researcher	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	4	1,17	0	0,00	4
Staff Scientist	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	9	2,63	1	0,63	10
Técnico bioinformàtic	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	4	1,17	3	1,88	7

Técnico compras	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	2	1,25	2
	Universitaris	1	0,29	1	0,63	2
Técnico comunicación	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	8	2,34	3	1,88	11
Técnico controlling	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	2	0,58	0	0,00	2
Técnico de campo	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	2	0,58	0	0,00	2
	Universitaris	21	6,14	2	1,25	23
Técnico estadístico	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	10	2,92	9	5,63	19
Técnico finanzas	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	1	0,29	2	1,25	3
	Universitaris	3	0,88	1	0,63	4
Técnico formación	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	3	0,88	0	0,00	3
Técnico GIS	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	1	0,29	2	1,25	3
Técnico informático	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	6	3,75	6
	Universitaris	2	0,58	3	1,88	5
Técnico laboratorio	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	8	2,34	2	1,25	10
	Universitaris	12	3,51	6	3,75	18
Técnico proyectos	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	3	0,88	1	0,63	4
	Universitaris	5	1,46	3	1,88	8
Técnico RRHH	Sense estudis	0	0,00	0	0,00	0
	Primaris	0	0,00	0	0,00	0
	Secundaris	0	0,00	0	0,00	0
	Universitaris	3	0,88	3	1,88	6
Total		342	100	160	100	502

Com podem observar, la gran majoria de la plantilla tenen títols universitaris, especialment en posicions de major responsabilitat o en rols de recerca. Alguns llocs de treball on només es registren treballadors i treballadores amb títols universitaris són els següents: Assessor de cartera, Assistant Research Professor, Associate Research Professor, Associated Researcher, Coordinador, Director, Distinguished Fellow & Former Director General, Lab Manager, Legal Technician, Medical Research Fellow, Postdoctoral Fellow, Predoctoral Fellow, Project Manager, Research Assistant, Research Professor, Responsable de Àrea, Senior Researcher, Staff Scientist, Tècnic bioinformàtic, Tècnic de comunicació, Tècnic controlling, Tècnic estadístic, Tècnic de formació, Tècnic GIS, i Tècnic RRHH. En aquestes categories, només es troben treballadors i treballadores amb estudis universitaris, amb un percentatge significatiu de professionals que han completat formació superior.

D'altra banda, també es poden observar categories en què la plantilla està formada tant per treballadors i treballadores amb estudis secundaris com universitaris. En el cas de la persona administrativa, la plantilla està composta exclusivament per una dona amb estudis secundaris. Pel que fa a la posició de Data Manager, amb estudis secundaris hi ha una representació mínima, amb una dona i cap home. En canvi, amb estudis universitaris la plantilla es divideix entre 6 homes i 4 dones. En la categoria de Personal Assistant, amb estudis secundaris trobem 4 dones, mentre que amb estudis universitaris la plantilla és de 7 dones i 1 home. La posició de Project Assistant té una

composició de 2 dones amb estudis secundaris, i amb estudis universitaris hi ha 4 dones i 2 homes. En el cas de Research Technician, amb estudis secundaris veiem només 2 dones, mentre que amb estudis universitaris la representació és més elevada, amb 28 dones i 10 homes, mostrant una clara majoria de dones en aquesta posició. Pel que fa als Tècnics i tècniques de compra, amb estudis secundaris hi ha 2 homes i cap dones, mentre que amb estudis universitaris es manté l'equilibri amb 1 home i 1 dona. Tot seguit, en els Tècnics i tècniques de camp, amb estudis secundaris hi ha 2 dones i cap home, mentre que amb estudis universitaris la plantilla està formada per 21 dones i 2 homes, destacant una clara majoria femenina en aquesta categoria. En el cas dels Tècnics i tècniques de finances, amb estudis secundaris la plantilla es compon de 1 dona i 2 homes, mentre que amb estudis universitaris hi ha 3 dones i 1 home. Els Tècnics i tècniques informàtics amb estudis secundaris estan formats exclusivament per 6 homes, mentre que amb estudis universitaris la plantilla inclou 2 dones i 3 homes, evidenciant una representació més equilibrada de gènere, tot i que amb més homes que dones. En el cas dels Tècnics i tècniques de laboratori, amb estudis secundaris la plantilla està formada per 8 dones i 2 homes, mentre que amb estudis universitaris hi ha 12 dones i 6 homes. Finalment, en el perfil de Tècnics i tècniques de projectes, amb estudis secundaris hi ha 3 dones i 1 home, mentre que amb estudis universitaris la plantilla està formada per 5 dones i 3 homes.

10.7.7. Procés de selecció i contractació del personal

Per ISGlobal, el personal és el seu actiu més valuós. La institució busca atraure talent i que els/les professionals escollin la companyia en resposta a les seves expectatives laborals i personals, on puguin gaudir d'un entorn que els permeti créixer i desenvolupar tot el seu potencial.

L'organització garanteix en els processos de selecció la no-discriminació per qüestions del sexe, com mostren les dades recollides i analitzades. No hi ha cap mena de limitació o obstacle des d'una perspectiva de gènere per accedir a l'organització. De fet, hi ha una major presència de dones que d'homes en els diferents departaments de l'organització, la qual cosa constata l'absència d'impediments per raó de gènere tant per a dones com per a homes.

ISGlobal disposa d'un Departament de Recursos Humans que, entre molts altres aspectes, vetlla en els processos de selecció i accés de nou personal per la igualtat de tracte, tot evitant possibles casos de segregació horitzontal i vertical i establint les mateixes condicions contractuals per a homes i dones. Disposava també, d'una Guia de selecció de personal on es té en compte possibles biaixos de gènere, en aquesta línia es difon un vídeo on es recullen consells per tal de tenir en compte la perspectiva de gènere en el procediment de selecció i contractació de personal.

El personal ha rebut formació específica per tal de poder establir processos de selecció i contractació més neutres i inclusius, en aquestes matèries, s'han impartit formacions en Gender Bias, pel Comité d'igualtat i àrea de RRHH o gestió de les persones.

En aquesta línia també es realitza un curs anomenat "Getting the right person for your team", formació específica per evitar qualsevol tipus de discriminació.

Els factors que determinen que ISGlobal iniciï un procés de selecció i contractació son la necessitat identificada de lloc, la descripció de la posició, i no menys important la disposició de pressupost.

La persona que sol·licita la incorporació de nou personal o creació d'un nou lloc de treball és el/la responsable de departament o en el seu cas la persona responsable del projecte que precisa una nova incorporació, en funció d'estàndards que dissenyen el lloc de treball.

El que més es valora en les candidatures son que tingui la formació i l'experiència necessària per els llocs a ocupar o el perfil específic que encaixi amb els diferents projectes de recerca.

El tipus de reclutament que més predomina es l'intern, i les fons externes que s'utilitzen habitualment son: ETT, consultores especialitzades per llocs de que requereixin discapacitat, head hunting i també centres de formació. Comentar que quan col·labora amb empreses ETT, ISGlobal confirma que l'empresa col·laboradora té en compte de fer el procés de selecció tenint en compte la perspectiva de gènere, i es demana a l'ETT si disposa d'un Pla d'igualtat, tal como dicta la normativa existent, confirmant que es compleix.

ISGlobal ha elaborat la descripció de llocs de treball, així com les definicions de les funcions a desenvolupar.

No es detecta cap tipus de barrera perquè les dones estiguin representades en tots els departaments o àrees de recerca de l'organització, tal com s'ha observat d'institució disposa d'una plantilla clarament feminitzada. Afegir que en àrees on estan habitualment representades per homes com pot ser els perfils informàtics, on a ISGlobal accedeixen un número mínim de dones, en aquests casos s'ha prioritzat la incorporació de perfils femenins.

Cal especificar que s'anima a les persones candidates que es presenten a procés de selecció i contractació amb la següent frase:

" Diverse candidatures are encouraged, that includes: gender, race, ethnicity, religion, age, sexual orientation, physical abilities, and political views."

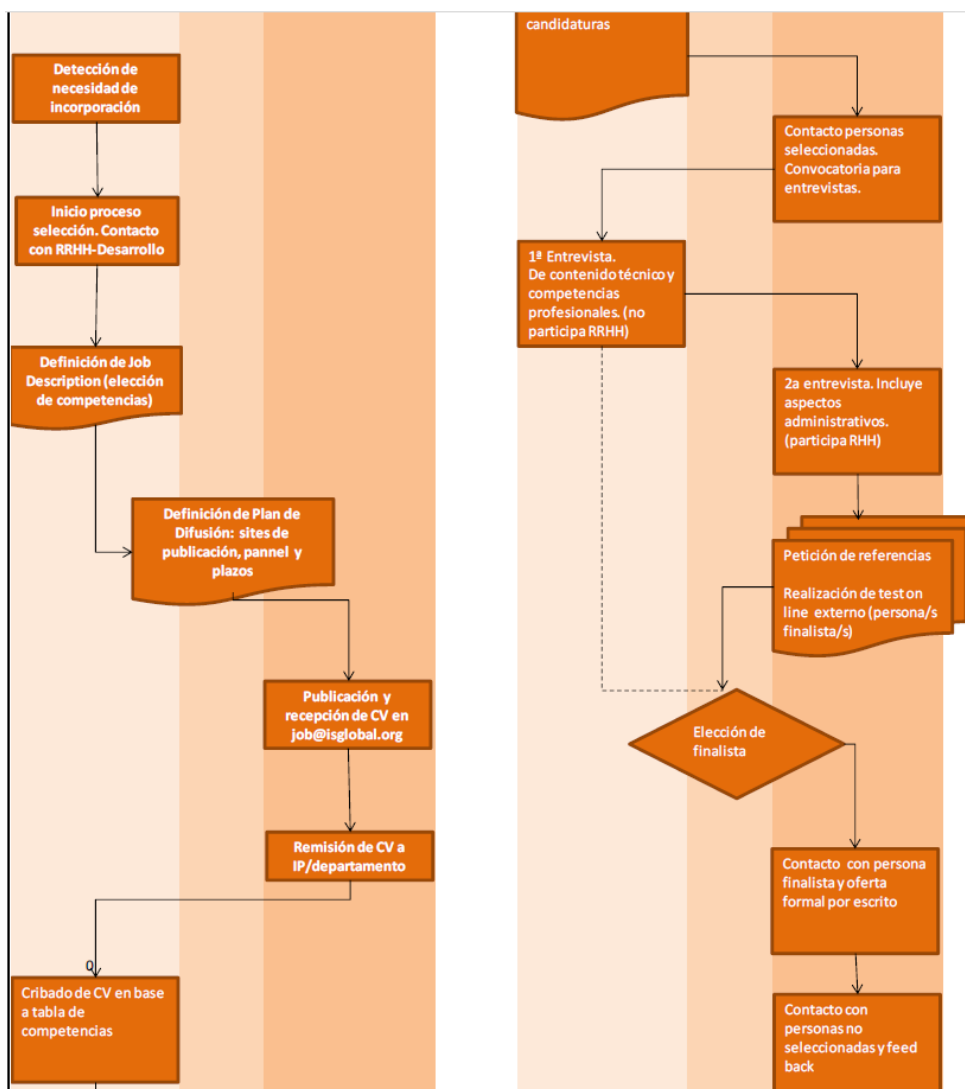


El departament de Recursos Humans disposa de diferents guies per tal de fer una gestió de les persones més responsable i inclusiva:

- ISG-HR-GUIA-Reference framework HR policies-03_ May 2022,
- Working Conditions – Daily Timetable, Annual Hours and Teleworking
- Professional Career for Support Staff at ISGlobal

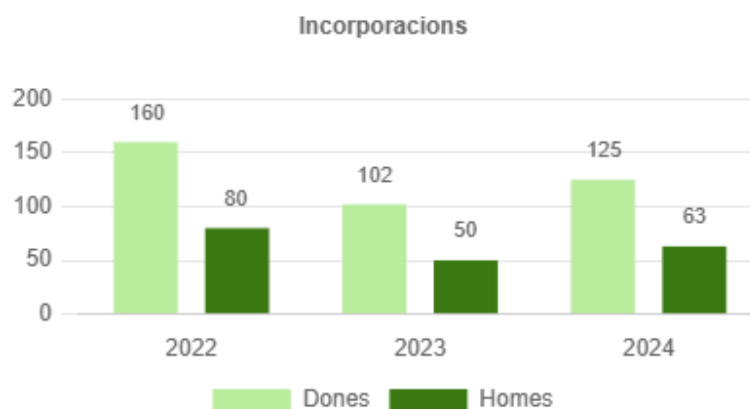
Tot seguit es presenta l'esquema del Procediment de selecció de personal d' ISGlobal, des de la detecció de la necessitat de una nova incorporació al contacte amb la persona finalista de tot el procés de selecció i contractació, sense oblidar de comunicar a les persones que no han estat seleccionades i agrair la seva dedicació.

Esquema procediment Selecció i Contractació de Personal



Incorporacions dels darrers anys

Incorporacions	Dones	%	Homes	%	Total
Any 2022	160	66,67	80	33,33	240
Any 2023	102	67,11	50	32,89	152
Any 2024	125	66,49	63	33,51	188
Total	387	66,72	193	33,28	580



En analitzar les incorporacions dels últims tres anys a la Fundació ISGlobal, s'observa que s'han incorporat un total de 580 persones, de les quals 387 són dones (66,72%) i 193 homes (33,28%). L'any 2022, es van incorporar 240 persones, amb 160 dones (66,67%) i 80 homes (33,33%). L'any 2023, es van incorporar 152 persones, amb 102 dones (67,11%) i 50 homes (32,89%). Finalment, en 2024, es van incorporar 188 persones, amb 125 dones (66,49%) i 63 homes (33,51%).

En resum, la majoria de les incorporacions durant aquests tres anys han estat dones, amb una distribució similar en cada any, amb un terme mitjà de 66% de dones en comparació amb el 33% d'homes. Aquestes dades indiquen que no hi ha canvis en la presència de dones a la plantilla en els darrers tres anys.



Tipus de contracte a les incorporacions del darrer any

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	11	8,80	14	22,22	25
Temporal a temps parcial	4	3,20	2	3,17	6
Indefinit a temps complet	43	34,40	25	39,68	68
Indefinit a temps parcial	19	15,20	3	4,76	22
Pràctiques	43	34,40	19	30,16	62
Per ETT	5	4,00	0	0,00	5
Total	125	100	63	100	188

Tipus de contracte	Dones	%	Homes	%	Total
Temporal a temps complet	11	44,00	14	56,00	25
Temporal a temps parcial	4	66,67	2	33,33	6
Indefinit a temps complet	43	63,24	25	36,76	68
Indefinit a temps parcial	19	86,36	3	13,64	22
Pràctiques	43	69,35	19	30,65	62
Per ETT	5	100,00	0	0,00	5
Total	125	66,49	63	33,51	188

Segons les dades facilitades sobre el tipus de contracte de les noves incorporacions de l'últim any a la Fundació ISGlobal hi ha un total de 188 incorporacions d'aquest any de les quals 125 són dones (66,49%) i 63 són homes (33,51%) pel que fa al tipus de contracte hi ha 25 incorporacions amb contracte temporal a temps complet de les quals 11 són dones (44%) i 14 homes (56%) a continuació hi ha 6 incorporacions amb contracte temporal a temps parcial amb 4 dones (66,67%) i 2 homes (33,33%) també hi ha 68 incorporacions amb contracte indefinit a temps complet amb 43 dones (63,24%) i 25 homes (36,76%). Seguint l'ordre de la taula, hi ha 22 incorporacions amb contracte indefinit a temps parcial amb 19 dones (86,36%) i 3 homes (13,64%) i finalment hi ha 62 incorporacions en pràctiques amb 43 dones (69,35%) i 19 homes (30,65%) i 5 incorporacions per ETT amb 5 dones (100%) i cap home (0%).

Continua essent majoritàriament una contractació indefinida a temps complet molt seguit del personal amb pràctiques, es destaca la contractació per ETT només femenina.

10.7.8. Formació del personal

La formació del personal a la **Fundació Institut de Salut Global Barcelona - ISGlobal** es considera una eina fonamental per a l'ajustament adequat al lloc de treball i el desenvolupament professional i personal dels treballadors i les treballadores.

És per aquest motiu que la igualtat d'oportunitats en l'àmbit de la formació es garanteix des de la institució a través del seu pla de formació intern. Les actuacions formatives es determinen en funció de les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball, i no en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador.

Homes i dones accedeixen igual i tenen les mateixes oportunitats de desenvolupament dins l'àmbit de la formació. Es planifica i realitza la formació necessària per elevar el nivell professional de la plantilla, quan cal per al desenvolupament de les funcions pròpies de cada lloc i de manera permanent.

Les necessitats formatives es detecten en el Professional Assesment que fan anualment els supervisors amb el seu personal, en aquest procés es parla de les necessitats formatives, que son transmeses al departament de formació. En aquest procés també participa el People Development Commission-HRS4R, per tal de dissenyar el programa formatiu anual. L'organització disposa d'una web específica de formació interna, accessible des de qualsevol entorn corporatiu: <https://internaltraining.isglobal.org/courses-2025/>

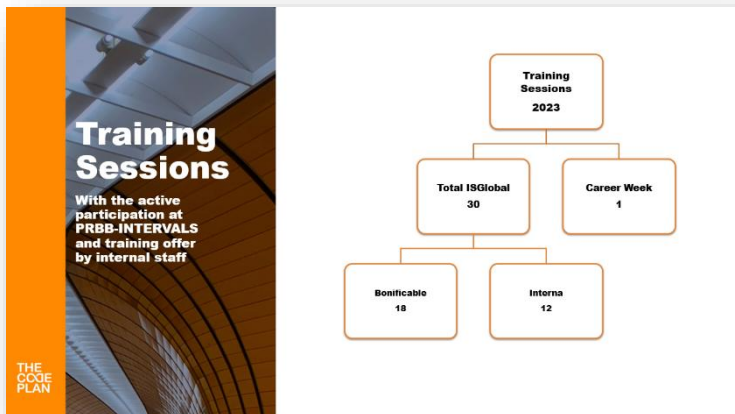
Per tal de que tot el personal tingui informació sobre la planificació formativa, es realitzen difusions anuals, trimestrals i recordatoris de cursos específics per mail i la intranet.

Le sessions formatives es realitzen sempre dins l'horari laboral, reservant uns dies i horaris concrets per tal de tot el personal tingui l'oportunitat de fer la formació necessària pel desenvolupament de les seves tasques de recerca i gestió. Habitualment la formació es fa en dimarts, dimecres i dijous en horari de 9'30 a 16'30 hores per permetre conciliar la vida laboral amb la personal. Poden existir casos puntuals, per formacions impartides per entitats externes, que siguin fora l'horari laboral, en aquest cas es compensa amb flexibilitat horària.

Els criteri d'inscripció és l'ordre d'inscripció o sol·licitud i la modalitat tant pot ser presencial a les instal·lacions d'ISGlobal o online utilitzant les plataformes formatives disponibles.

En relació als exàmens oficials, el personal que hagi de personar-se a un examen d'aquest tipus, gaudirà de permisos per tal de poder assistir, que coincidiran amb la mesura de flexibilitat horària que s'aplica com a mesura de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

A més, ISGlobal participa també en el programa de formació interna del PRBB- INTERVALS i capacitació del personal intern del Parc.



Es destaca i es posa en valor que a l'organització s'ha impartit formació específica en temes d'igualtat de gènere, adreçades al personal:

- Leadership for Women in Science (bàsica 3 Edicions, avançada 1 edició)
- Formació per tota la plantilla durant el 2024:
 - 1.- Sensibilització en Igualdad, LGTBI, acoso y comunicación Inclusiva,
 - 2.-Positive thinking in the key of coresponsability,
 - 3.- Sensibilització en gènere.
- Per col·lectius que treballen amb menors: Formació bàsica per la prevenció de la discriminació i l'assetjament a les aules.

Cal fer una menció especial en el programa de Mentoria que ISGlobal porta a terme.

La mentoria en la investigació científica es una tasca que implica portar a terme diferents rols docents, com poden ser la col·laboració, la coordinació i la supervisió de totes les activitats de recerca.

La mentoria proporciona al personal un suport continuat al llarg de la seva trajectòria professional i investigadora dins d'ISGlobal. Incorporar la perspectiva de la igualtat i la diversitat és essencial per garantir un desenvolupament professional inclusiu i equitatiu en el si de la institució.



10.7.9. Plans de formació del darrer any

Distribució per sexes pel que fa al tipus d'accions formatives

Tipus de formació	Dones	%	Homes	%	Total
Temes tècnics	85	25,76	32	26,45	117
Idiomes, ofimàtica	12	3,64	1	0,83	13
Habilitats específicament directives	28	8,48	10	8,26	38
Habilitats interpersonals (estrès, comunicació...)	100	30,30	54	44,63	154
Altres	105	31,82	24	19,83	129
Total	330	100	121	100	451

Tipus de formació	Dones	%	Homes	%	Total
Temes tècnics	85	72,65	32	27,35	117
Idiomes, ofimàtica	12	92,31	1	7,69	13
Habilitats específicament directives	28	73,68	10	26,32	38
Habilitats interpersonals (estrès, comunicació...)	100	64,94	54	35,06	154
Altres	105	81,40	24	18,60	129
Total	330	73,17	121	26,83	451

Fent una classificació general per tipologia de formació, veiem que les formacions amb el major nombre de participants estan relacionades amb habilitats interpersonals (estrès, comunicació...), amb un total de 154 persones, 100 dones (64,94%) i 54 homes (35,06%). Li segueixen les formacions relacionades amb altres temes, amb 129 persones, de les quals 105 són dones (81,40%) i 24 són homes (18,60%). Amb una diferència menor, hi ha les formacions de temes tècnics, amb 117 persones, 85 dones (72,65%) i 32 homes (27,35%). Després es troben les formacions sobre habilitats específicament directives, amb 38 persones, 28 dones (73,68%) i 10 homes (26,32%). Finalment, les formacions sobre idiomes i ofimàtica són les que tenen un nombre més petit de participants, amb 13 persones, 12 dones (92,31%) i 1 home (7,69%).

En analitzar les diferències de gènere en els tipus de formació, es pot observar que en habilitats interpersonals tot i que els homes tenen menys representació en termes absoluts, és on s'han format més. I on han necessitat menys formació tant homes com dones és en temes d'idiomes i ofimàtica. En habilitats interpersonals hi ha un interès important en els homes, ja que només analitzat el col·lectiu masculí, es on s'han format més, en canvi les dones lleugerament de forma superior en la formació identificada com a Altres.

10.7.10. Promoció

A **Fundació Institut de Salut Global Barcelona – ISGlobal** es garanteix la igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna de la institució, no havent-hi cap barrera o obstacle per qüestions de gènere.

A l'empresa es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part; aquesta promoció interna és duta a terme en funció del mèrit professional.

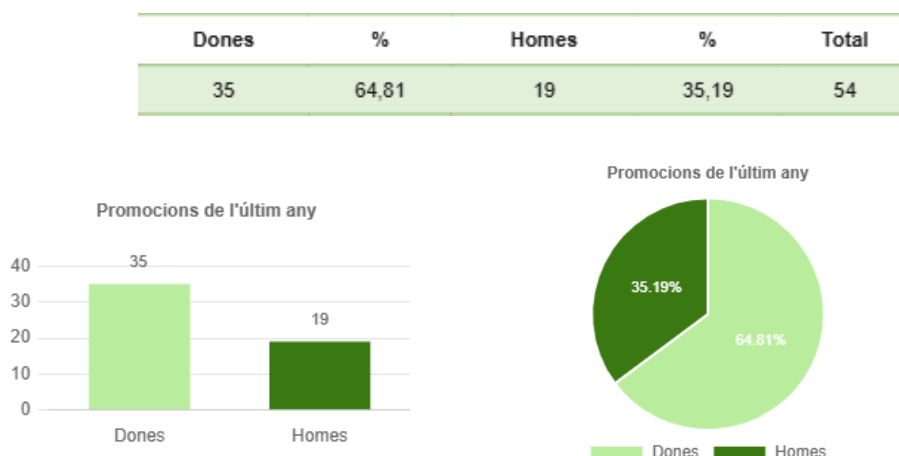
En referència a les Promocions i d'acord amb les bases estratègiques d'ISGlobal i el seu objectiu: Place talent as central axis of the Alliance i en línia amb el compromís de la institució amb el logo europeu HRS4R, des d'ISGlobal s'ha desenvolupat una estratègia de recursos humans basada en la confiança, l'autonomia i la responsabilitat de les persones. Per aconseguir-ho, s'ha generat un sistema de treball i gestió de personal basat en el diàleg i la reflexió entre professionals, fomentant la pràctica del feedback i el seguiment individualitzat vinculat a un pla de desenvolupament i formació professional.

Per tant, sempre que la vacant sigui per cobrir una plaça fixa o una substitució de llarga durada es comunica al personal l'existència de vacants. Pel que fa als criteris utilitzats per la institució per promocionar: Es realitza una convocatòria on es valora formació, experiència, capacitat i qualitats de la persona. El procés d'avaluació en els casos de promoció es realitza mitjançant la persona responsable directa i posteriorment pel departament de RRHH i direcció.

La metodologia establerta parteix del diàleg entre professionals d'ISGlobal on cada responsable de grup valora l'estat, la motivació i les necessitats dels membres del seu equip. Aquest diàleg es fa en format d'entrevista individualitzada considerant i valorant les competències, les necessitats de formació, la feina feta i les relacions interpersonals dins i fora de l'equip. El sistema es basa en la identificació dels punts forts i la detecció individual i conjunta de les necessitats de millora dels membres de l'equip de treball. El seu "output" és un pla de treball per al proper any que inclou accions potencials i reptes tant per a la persona com per al grup.

Puntualment pot existir mobilitat dins dels llocs de promoció, ja que l'activitat es desenvolupa a diferents campus i plataformes. No s'observen dificultats per a la promoció de les dones a l'organització, ja que el fet de ser dona o no, o tenir responsabilitats familiars, en cap cas no és una barrera o obstacle per al personal d' ISGlobal.

Promocions realitzades als tres darrers anys:



S'ha realitzat un total de 54 promocions en l'últim any, 35 dones (64,81%) i 19 homes (35,19%). Cal esmentar que no segueix el mateix percentatge de dones i homes que hi ha a l'organització, ja que en el moment de realitzar l'anàlisi quasi el 68% son dones a ISGlobal.

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2024	1	2,86	0	0,00	1
Direcció/Coordinació	2024	2	5,71	3	15,79	5
Postdoctoral Fellow	2024	7	20,00	1	5,26	8
Predoctoral Fellow	2024	5	14,29	2	10,53	7
Research Assistant	2024	1	2,86	0	0,00	1
Research Professor	2024	1	2,86	1	5,26	2
Staff Scientist	2024	2	5,71	0	0,00	2
Tècnic I	2024	8	22,86	7	36,84	15
Tècnic II	2024	8	22,86	5	26,32	13
Total		35	100	19	100	54

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2024	1	100,00	0	0,00	1
Direcció/Coordinació	2024	2	40,00	3	60,00	5
Postdoctoral Fellow	2024	7	87,50	1	12,50	8
Predoctoral Fellow	2024	5	71,43	2	28,57	7
Research Assistant	2024	1	100,00	0	0,00	1
Research Professor	2024	1	50,00	1	50,00	2
Staff Scientist	2024	2	100,00	0	0,00	2
Tècnic I	2024	8	53,33	7	46,67	15
Tècnic II	2024	8	61,54	5	38,46	13
Total		35	64,81	19	35,19	54

Segons les dades de les promocions del 2024 per categoria professional es pot observar el següent: en Assistant Research Professor hi ha 1 incorporació, que és una dona (100%), en Direcció/Coordinació hi ha 5 incorporacions, amb 2 dones (40%) i 3 homes (60%), en Postdoctoral Fellow hi ha 8 incorporacions, amb 7 dones (87,50%) i 1 home (12,50%), en Predoctoral Fellow hi ha 7 incorporacions, amb 5 dones (71,43%) i 2 homes (28,57%), en Research Assistant hi ha 1 incorporació, que és una dona (100%), en Research Professor hi ha 2 incorporacions, amb 1 dona (50%) i 1 home (50%), en Staff Scientist hi ha 2 incorporacions, que són dones (100%), en Tècnic I hi ha 15 incorporacions, amb 8 dones (53,33%) i 7 homes (46,67%), en Tècnic II hi ha 13 incorporacions, amb 8 dones (61,54%) i 5 homes (38,46%).

La majoria de promocions han estat en ocupacions de Tècnic/a I i Tècnic/a II durant el 2024.

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2023	2	4,26	2	14,29	4
Associate Research Professor	2023	3	6,38	0	0,00	3
Dirección/Coordinación	2023	6	12,77	1	7,14	7
Postdoctoral Fellow	2023	7	14,89	3	21,43	10
Predoctoral Fellow	2023	12	25,53	4	28,57	16
Research Assistant	2023	1	2,13	0	0,00	1
Research Professor	2023	2	4,26	0	0,00	2
Staff Scientist	2023	1	2,13	0	0,00	1
Técnico I	2023	5	10,64	1	7,14	6
Técnico II	2023	8	17,02	3	21,43	11
Total		47	100	14	100	61

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2023	2	50,00	2	50,00	4
Associate Research Professor	2023	3	100,00	0	0,00	3
Dirección/Coordinación	2023	6	85,71	1	14,29	7
Postdoctoral Fellow	2023	7	70,00	3	30,00	10
Predoctoral Fellow	2023	12	75,00	4	25,00	16
Research Assistant	2023	1	100,00	0	0,00	1
Research Professor	2023	2	100,00	0	0,00	2
Staff Scientist	2023	1	100,00	0	0,00	1
Técnico I	2023	5	83,33	1	16,67	6
Técnico II	2023	8	72,73	3	27,27	11
Total		47	77,05	14	22,95	61

Segons les dades de les promocions del 2023 per categoria professional es pot observar el següent, en Assistant Research Professor hi ha 4 incorporacions, amb 2 dones (50%) i 2 homes (50%), promocions igualitàries en representació.

En Associate Research Professor hi ha 3 incorporacions, totes dones (100%), en Dirección/Coordinación hi ha 7 incorporacions, amb 6 dones (85,71%) i 1 home (14,29%), en Postdoctoral Fellow hi ha 10 incorporacions, amb 7 dones (70%) i 3 homes (30%), en Predoctoral Fellow hi ha 16 incorporacions, amb 12 dones (75%) i 4 homes (25%), en Research Assistant hi ha 1 incorporació, que és dona (100%), en Research Professor hi ha 2 incorporacions, totes dones (100%), en Staff Scientist hi ha 1 incorporació, que és dona (100%), en Tècnic I hi ha 6 incorporacions, amb 5 dones (83,33%) i 1 home (16,67%), en Tècnic II hi ha 11 incorporacions, amb 8 dones (72,73%) i 3 homes (27,27%).

Durant el 2023 on s'han realitzat més promocions és en la categoria professional de Predoctoral Fellow tant promocions femenines com masculines.

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2022	2	4,00	0	0,00	2
Associate Research Professor	2022	2	4,00	2	13,33	4
Dirección/Coordinación	2022	2	4,00	2	13,33	4
Postdoctoral Fellow	2022	7	14,00	1	6,67	8
Predoctoral Fellow	2022	8	16,00	2	13,33	10
Research Assistant	2022	2	4,00	0	0,00	2
Staff Scientist	2022	2	4,00	0	0,00	2
Técnico I	2022	14	28,00	3	20,00	17
Técnico II	2022	11	22,00	5	33,33	16
Total		50	100	15	100	65

Categoria professional	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2022	2	100,00	0	0,00	2
Associate Research Professor	2022	2	50,00	2	50,00	4
Dirección/Coordinación	2022	2	50,00	2	50,00	4
Postdoctoral Fellow	2022	7	87,50	1	12,50	8
Predoctoral Fellow	2022	8	80,00	2	20,00	10
Research Assistant	2022	2	100,00	0	0,00	2
Staff Scientist	2022	2	100,00	0	0,00	2
Técnico I	2022	14	82,35	3	17,65	17
Técnico II	2022	11	68,75	5	31,25	16
Total		50	76,92	15	23,08	65

Les promocions del 2022 per categoria professional han estat, en Assistant Research Professor hi ha 2 incorporacions, que són dones (100%), en Associate Research Professor hi ha 4 incorporacions, amb 2 dones (50%) i 2 homes (50%), en Dirección/Coordinación hi ha 4 incorporacions, amb 2 dones

(50%) i 2 homes (50%), en Postdoctoral Fellow hi ha 8 incorporacions, amb 7 dones (87,50%) i 1 home (12,50%), en Predoctoral Fellow hi ha 10 incorporacions, amb 8 dones (80%) i 2 homes (20%), en Research Assistant hi ha 2 incorporacions, que són dones (100%), en Staff Scientist hi ha 2 incorporacions, que són dones (100%), en Tècnic I hi ha 17 incorporacions, amb 14 dones (82,35%) i 3 homes (17,65%), en Tècnic II hi ha 16 incorporacions, amb 11 dones (68,75%) i 5 homes (31,25%).

Durant el 2022 s'han realitzat promocions majoritàriament en les categories professionals de Tècnic/a I i Tècnic/a II tant en homes com dones.

Tot seguit passem a analitzar les promocions per Llocs de treball, per un millor anàlisi en les diferents ocupacions.

Lloc de treball	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2024	1	2,86	0	0,00	1
Coordinador	2024	2	5,71	3	15,79	5
Data Manager	2024	1	2,86	1	5,26	2
Legal Technician	2024	1	2,86	0	0,00	1
Personal Assistant	2024	1	2,86	0	0,00	1
Postdoctoral Fellow	2024	7	20,00	1	5,26	8
Predoctoral Fellow	2024	5	14,29	2	10,53	7
Project Assistant	2024	1	2,86	0	0,00	1
Project Manager	2024	3	8,57	0	0,00	3
Research Assistant	2024	1	2,86	0	0,00	1
Research Professor	2024	1	2,86	1	5,26	2
Research Technician	2024	2	5,71	1	5,26	3
Staff Scientist	2024	2	5,71	0	0,00	2
Tècnic bioinformàtic	2024	0	0,00	1	5,26	1
Tècnic compres	2024	0	0,00	1	5,26	1
Tècnic estadístic	2024	2	5,71	3	15,79	5
Tècnic informàtic	2024	1	2,86	2	10,53	3
Tècnic laboratori	2024	4	11,43	1	5,26	5
Tècnic RRHH	2024	0	0,00	2	10,53	2
Total		35	100	19	100	54

Lloc de treball	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	2024	1	100,00	0	0,00	1
Coordinador	2024	2	40,00	3	60,00	5
Data Manager	2024	1	50,00	1	50,00	2
Legal Technician	2024	1	100,00	0	0,00	1
Personal Assistant	2024	1	100,00	0	0,00	1
Postdoctoral Fellow	2024	7	87,50	1	12,50	8
Predoctoral Fellow	2024	5	71,43	2	28,57	7
Project Assistant	2024	1	100,00	0	0,00	1
Project Manager	2024	3	100,00	0	0,00	3
Research Assistant	2024	1	100,00	0	0,00	1
Research Professor	2024	1	50,00	1	50,00	2
Research Technician	2024	2	66,67	1	33,33	3
Staff Scientist	2024	2	100,00	0	0,00	2
Tècnic bioinformàtic	2024	0	0,00	1	100,00	1
Tècnic compres	2024	0	0,00	1	100,00	1
Tècnic estadístic	2024	2	40,00	3	60,00	5
Tècnic informàtic	2024	1	33,33	2	66,67	3
Tècnic laboratori	2024	4	80,00	1	20,00	5
Tècnic RRHH	2024	0	0,00	2	100,00	2
Total		35	64,81	19	35,19	54

Segons les dades a analitzar, el 2024 s'han portat a terme 54 promocions, 35 dones (64,81%) i 19 homes (35,19%).

En els llocs de treball de *Assistant Research Professor*, *Legal Technician*, *Personal Assistant*, *>Project Assistant*, *Research Assistant* s'ha registrat la promoció d'una dona en cada ocupació.

En els llocs de treball de Tècnic bioinformàtic, Tècnic compres, Tècnic RRHH hi ha una sola persona promocionada en cada lloc de treball i en aquest cas son homes. També només s'han promocionat homes en el lloc de treball de Tècnic de RRHH, en aquest cas 2 homes.

On hi ha més persones promocionades és en els llocs de treball de Postdoctoral Fellow i Predoctoral Fellow. En *Postdoctoral Fellow* on hi ha 7 dones (87,50%) que representen un 20% del total de dones promocionades i 1 home (12,50%) que representa un 5,26% dels homes promocionats.

Hi ha promocions totalment igualitàries en els llocs de treball de Data manager i Research Professor amb 1 home i 1 dona en cada lloc de treball.

S'observa en els llocs de treball de Coordinador i Tècnic estadístic amb més promoció masculina que femenina, amb 2 dones i 3 homes en cada ocupació. També en el lloc de treball de Tècnic informàtic hi ha més promocions masculines que femenines en aquest cas amb 2 homes i 1 dona.

En els llocs de treball de Tècnic laboratori, Staff Scientist, Research Technician i Project Manager hi ha una clara promoció majoritàriament femenina.

Lloc de treball	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Asesor de cartera	2023	3	6,38	1	7,14	4
Assistant Research Professor	2023	2	4,26	2	14,29	4
Associate Research Professor	2023	3	6,38	0	0,00	3
Coordinador	2023	6	12,77	1	7,14	7
Lab Manager	2023	1	2,13	0	0,00	1
Postdoctoral Fellow	2023	7	14,89	3	21,43	10
Predoctoral Fellow	2023	12	25,53	4	28,57	16
Project Assistant	2023	1	2,13	0	0,00	1
Research Assistant	2023	1	2,13	0	0,00	1
Research Professor	2023	2	4,26	0	0,00	2
Research Technician	2023	1	2,13	0	0,00	1
Staff Scientist	2023	1	2,13	0	0,00	1
Tècnic controlling	2023	1	2,13	0	0,00	1
Tècnic de camp	2023	2	4,26	0	0,00	2
Tècnic estadístic	2023	3	6,38	0	0,00	3
Tècnic GIS	2023	1	2,13	0	0,00	1
Tècnic informàtic	2023	0	0,00	3	21,43	3
Total		47	100	14	100	61

Lloc de treball	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Asesor de cartera	2023	3	75,00	1	25,00	4
Assistant Research Professor	2023	2	50,00	2	50,00	4
Associate Research Professor	2023	3	100,00	0	0,00	3
Coordinador	2023	6	85,71	1	14,29	7
Lab Manager	2023	1	100,00	0	0,00	1
Postdoctoral Fellow	2023	7	70,00	3	30,00	10
Predoctoral Fellow	2023	12	75,00	4	25,00	16
Project Assistant	2023	1	100,00	0	0,00	1
Research Assistant	2023	1	100,00	0	0,00	1
Research Professor	2023	2	100,00	0	0,00	2
Research Technician	2023	1	100,00	0	0,00	1
Staff Scientist	2023	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic controlling	2023	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic de camp	2023	2	100,00	0	0,00	2
Tècnic estadístic	2023	3	100,00	0	0,00	3
Tècnic GIS	2023	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic informàtic	2023	0	0,00	3	100,00	3
Total		47	77,05	14	22,95	61

La següent taula ens exposa 61 promocions portades a terme al 2023. Podem veure que 47 d'aquestes promocions han sigut dones (77,05%) i 14 han sigut homes (22,95%).

Al lloc d'Assessor de Cartera han promocionat un total de 4 persones, de les quals 3 són dones i 1 és home. En el cas d'Assistant Research Professor, la promoció ha estat paritària, amb 2 dones i 2 homes. Pel que fa al càrrec de Coordinador, s'han promocionat 6 dones i només 1 home, cosa que reflecteix una clara majoria femenina.

En posicions com Postdoctoral Fellow i Predoctoral Fellow, tot i que hi ha una clara majoria femenina, també s'hi observa una presència masculina més destacada en comparació amb altres llocs de

treball. A Postdoctoral Fellow s'han promocionat 12 dones i 3 homes, i a Predoctoral Fellow han estat 12 dones i 4 homes. Tot i la desigualtat numèrica, aquestes dues categories concentren un nombre elevat de promocions per part d'ambdós sexes.

Hi ha diversos llocs on només s'han promocionat dones: Assistant Research Professor (3 dones), Project Assistant (1 dona), Research Assistant (1 dona), Research Professor (2 dones), Research Technician (1 dona), Staff Scientist (1 dona), Tècnic/a de Controlling (1 dona), Tècnic/a de Camp (2 dones), Tècnic/a Estadístic/a (3 dones), Lab Manager (1) i Tècnic/a GIS (1 dona). En total, 17 promocions femenines i 11 llocs de treball totalment formats per dones.

Finalment, el lloc de Tècnic Informàtic és l'únic on només han estat promocionats homes, amb un total de 3. Aquest cas és l'única excepció de representació exclusivament masculina dins la mostra analitzada, ja que és un àrea tradicionalment masculinitzada i en les promocions, encara que es motiví a que ocupin aquest lloc de treball dones, no permet promocions femenines.

Lloc de treball	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Administrativo	2022	2	4,00	0	0,00	2
Asesor de cartera	2022	4	8,00	0	0,00	4
Assistant Research Professor	2022	2	4,00	0	0,00	2
Associate Research Professor	2022	2	4,00	2	13,33	4
Coordinador	2022	2	4,00	2	13,33	4
Data Manager	2022	0	0,00	2	13,33	2
Legal Technician	2022	1	2,00	0	0,00	1
Personal Assistant	2022	2	4,00	0	0,00	2
Postdoctoral Fellow	2022	7	14,00	1	6,67	8
Predoctoral Fellow	2022	8	16,00	2	13,33	10
Project Assistant	2022	1	2,00	0	0,00	1
Research Assistant	2022	2	4,00	0	0,00	2
Research Technician	2022	2	4,00	0	0,00	2
Staff Scientist	2022	2	4,00	0	0,00	2
Tècnic bioinformàtic	2022	1	2,00	0	0,00	1
Tècnic compres	2022	1	2,00	0	0,00	1
Tècnic comunicació	2022	3	6,00	0	0,00	3
Tècnic controlling	2022	1	2,00	0	0,00	1
Tècnic de camp	2022	2	4,00	0	0,00	2
Tècnic estadístic	2022	2	4,00	1	6,67	3
Tècnic finanzas	2022	1	2,00	1	6,67	2
Tècnic GIS	2022	0	0,00	1	6,67	1
Tècnic informàtic	2022	1	2,00	0	0,00	1
Tècnic laboratorio	2022	0	0,00	3	20,00	3
Tècnic RRHH	2022	1	2,00	0	0,00	1
Total		50	100	15	100	65

Lloc de treball	Any	Dones	%	Homes	%	Total
Administrativo	2022	2	100,00	0	0,00	2
Asesor de cartera	2022	4	100,00	0	0,00	4
Assistant Research Professor	2022	2	100,00	0	0,00	2
Associate Research Professor	2022	2	50,00	2	50,00	4
Coordinador	2022	2	50,00	2	50,00	4
Data Manager	2022	0	0,00	2	100,00	2
Legal Technician	2022	1	100,00	0	0,00	1
Personal Assistant	2022	2	100,00	0	0,00	2
Postdoctoral Fellow	2022	7	87,50	1	12,50	8
Predoctoral Fellow	2022	8	80,00	2	20,00	10
Project Assistant	2022	1	100,00	0	0,00	1
Research Assistant	2022	2	100,00	0	0,00	2
Research Technician	2022	2	100,00	0	0,00	2
Staff Scientist	2022	2	100,00	0	0,00	2
Tècnic bioinformàtic	2022	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic compres	2022	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic comunicació	2022	3	100,00	0	0,00	3
Tècnic controlling	2022	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic de camp	2022	2	100,00	0	0,00	2
Tècnic estadístic	2022	2	66,67	1	33,33	3
Tècnic finanzas	2022	1	50,00	1	50,00	2
Tècnic GIS	2022	0	0,00	1	100,00	1
Tècnic informàtic	2022	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic laboratorio	2022	0	0,00	3	100,00	3
Tècnic RRHH	2022	1	100,00	0	0,00	1
Total		50	76,92	15	23,08	65

Per acabar, s'analitzen les promocions del 2022, 65 en total, 50 dones promocionades (76,92%) i 15 homes (23,08%). A continuació es disgrega per gènere i lloc de treball.

Els llocs de Postdoctoral Fellow i Predoctoral Fellow són els que concentren un major nombre de promocions dins de la mostra analitzada. A Postdoctoral Fellow hi ha una clara majoria femenina, amb 7 dones promocionades i només 1 home. De manera similar, a Predoctoral Fellow s'han promocionat 8 dones i 2 homes.

Hi ha un conjunt important de llocs de treball on només s'han promocionat dones, sense cap representació masculina. Es tracta de llocs com Administrativa, amb 2 dones; Asesor/a de Cartera, amb 4 dones; Assistant Research Professor, amb 2 dones; i Legal Technician, amb 1 dona. També trobem promocions exclusivament femenines a Personal Assistant (2 dones) i Project Assistant (1 dona). Aquesta tendència es repeteix a altres càrrecs com Research Assistant i Research Technician, amb 2 dones a cadascun, així com a Staff Scientist, amb també 2 dones. A més, hi ha promocions només de dones a llocs més tècnics com Tècnic/a Bioinformàtic/a, Tècnic/a de RRHH, Tècnic/a informàtic/a, Tècnic/a Controlling i Tècnic/a de Compres, amb 1 dona a cada lloc, Tècnic/a de Comunicació, amb 3 dones, Tècnic/a de Camp, amb 2 dones. Aquest conjunt de llocs mostra una clara feminització en les promocions, ja que no hi ha cap home promocionat en cap d'aquestes categories.

En el càrrec d'Associate Research Professor s'ha produït una distribució equitativa entre sexes, amb 2 dones i 2 homes promocionats. El mateix passa al lloc de Coordinador, amb 2 dones i 2 homes, mostrant una igualtat formal entre homes i dones en aquests dos llocs. Una situació similar es dona a Tècnic/a de Finances, amb 1 dona i 1 home.

Altres llocs de treball podem trobar promocions masculines i femenines com és el cas de Tècnic/a Estadística (2 dones i 1 home).

A Data Manager, Tècnic de Laboratori i Tècnic GIS només s'han promocionat homes, amb 2, 3 i 1 promoció respectivament, sense cap representació femenina en aquests llocs.

10.7.11. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

En aquest àmbit, es recullen les mesures destinades a promoure la igualtat d'oportunitats entre els treballadors i les treballadores a través de la introducció d'accions que millorin, dins de les possibilitats organitzatives i econòmiques de la companyia, el règim legal i convencional en matèria de conciliació de la vida familiar i laboral i la corresponsabilitat, a més de garantir el lliure accés dels treballadors i les treballadores a aquestes mesures en condicions d'igualtat i no-discriminació per raó de gènere.

Una de les causes que expliquen la menor participació laboral de les dones respecte als homes s'associa a una dificultat més gran per aconseguir la conciliació entre la vida personal, familiar i

laboral, atès que sobre elles segueixen recaient la major part de les responsabilitats domèstiques i de cura d'altres persones. Aquests fets es poden veure accentuats per dificultats per accedir, de vegades, a serveis d'atenció a menors i a altres persones dependents, cosa que influeix en la decisió sobre l'elecció de la trajectòria professional en un ús més gran dels contractes a temps parcial i en interrupcions més freqüents de la carrera professional (Institut de les Dones i per a la Igualtat d'Oportunitats).

La conciliació de la vida personal, familiar i laboral és una de les principals dificultats que afronta el col·lectiu femení i representa una preocupació real a ISGlobal. Amb l'objectiu de promoure el benestar i fidelitzar la plantilla, la institució aposta per una gestió del temps que permeti un equilibri saludable entre els àmbits personal i professional. Aquest equilibri és clau per millorar la qualitat de vida, la salut i el rendiment de les persones que en formen part.

A ISGlobal fa anys que s'implanten mesures que ajuden el personal en aquest àmbit. Les mesures ja implantades per ISGlobal adreçades a facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal són:

- Flexibilitat d'horaris. (Flexibilitat entrades-sortides, divendres tarda lliure, intensiu d'estiu...)
- Jornades coincidents amb l'horari escolar per al personal amb jornada partida.
- Teletreball
- En cas de maternitat/paternitat se'n facilita al màxim el gaudi i la reincorporació es produeix amb total normalitat.
- S'evita programar reunions a prop de l'horari de sortida laboral per tal de prevenir que s'allarguin innecessàriament i interfereixin amb la recollida de nens i nenes en edat escolar.
- A partir de l'any 2018 negociació amb kidergarden "La Vila" (al costat de PRBB). Possibilitat de deixar-hi els/les nens/es per un dia en cas de reunions/congressos (dins del Grup de Gènere PRBB).
- Sala de lactància a la planta baixa del PRBB (dins del Grup de Gènere PRBB).

En la gestió del temps, ISGlobal promou la flexibilitat, de manera que les persones puguin administrar i gestionar el seu temps de treball de manera eficient i satisfactòria, complint els objectius i les funcions que té establertes. Aquesta flexibilitat inclou tant la feina no presencial com la flexibilitat horària: Jornada laboral, vacances, dies de conciliació personal/laboral i flexibilitat horària.

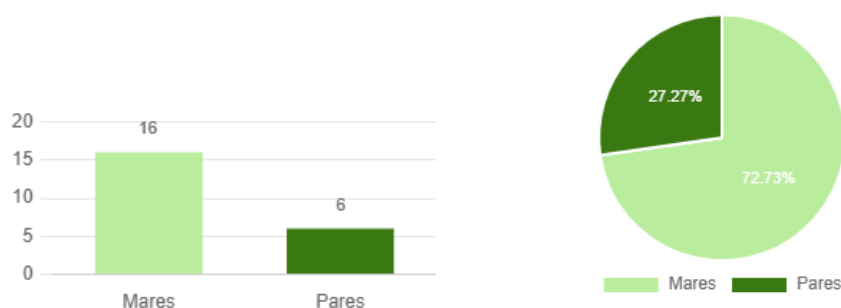
Pel que fa a altres permisos laborals, aquests es poden acordar de manera individual tenint en compte les necessitats i circumstàncies personals i laborals de cada persona. En cas de necessitar un referent legal, es té en compte l'Estatut dels Treballadors i els permisos que seguidament es descriuen i que milloren els permisos regulats a l'Estatut dels Treballadors:

En el cas de naixement o adopció legal d'un fill/a, 3 dies laborables i 4 dies laborables per desplaçaments fora de la província.

En cas de mort, malaltia greu, hospitalització o intervenció quirúrgica sense hospitalització però que requereixi repòs domiciliari d'un parent fins al segon grau de consanguinitat, la persona disposarà, si en necessita, d'un mínim de 3 dies seguits de permís retribuït i 5 dies si és fora de la província del lloc de treball.

Naixements de nadons el darrer any

Mares	%	Pares	%	Total
16	72,73	6	27,27	22



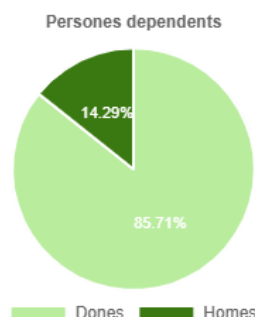
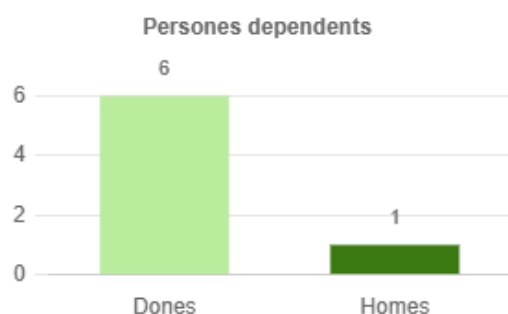
A ISGlobal, en l'any analitzat, han tingut descendència un total de 22 persones, 16 dones (72,72%) i 6 homes (27,27%). Si ho comparem amb la representativitat de dones i homes que hi ha a la plantilla no es detecta cap tipus d'impediment per les dones tenir descendència ja que el 72, 72% de dones que han tingut fills supera el 67,93% de dones de la plantilla.

Responsabilitats familiars: número de fills/es de tota la plantilla del darrer any

No es disposa d'aquesta informació en el moment de fer l'anàlisi, cal dir que com a mesures de millora es proposarà tenir les dades més endavant, per tal de confirmar que no hi ha cap problema per tenir descendència en l'organització i disposar de dades del número de fills/es que té la plantilla per poder prendre decisions i portar a terme actuacions al respecte, si es creu convenient.

Responsabilitats familiars: Cura de persones dependents

Dones	%	Homes	%	Total
6	85,71	1	14,29	7



Hi ha 7 persones del total de la plantilla que han tingut responsabilitats familiars en relació a la cura de persones dependents, 6 dones (85,71%) i 1 home (14,29%).

El percentatge en comparació a la representativitat de dones i homes que hi ha a l'entitat és alt en les dones, arribant a un 85,71% de representació femenina que tenen cura de persones dependents.

Cal esmentar que tradicionalment el treball de cura ha estat relegat al col·lectiu femení, fet que pot incidir i confirmar les dades que s'exposen en aquest àmbit, encara que hi ha un home a l'ISGlobal que té cura de persones dependents.

Excedències voluntàries. Baixes temporals, excedències i permisos

Tipus de baixa temporal	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	83	51,88	25	55,56	108
Accident laboral	1	0,63	1	2,22	2
Naixement del fill o/la filla	16	10,00	6	13,33	22
Cessió a l'altre progenitor del permís de maternitat	0	0,00	0	0,00	0
Adopció o acollida	0	0,00	0	0,00	0
Risc durant l'embaràs	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per lactància	16	10,00	6	13,33	22
Reducció de jornada per cura de fill/a	0	0,00	2	4,44	2
Reducció de jornada per cura de familiars i d'altres persones al seu càrrec	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per altres motius	2	1,25	0	0,00	2
Excedència per cura de fill/a	1	0,63	0	0,00	1
Excedència per cura de familiars	0	0,00	0	0,00	0
Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedència voluntària	4	2,50	0	0,00	4
Permís per malaltia greu, mort...	37	23,13	5	11,11	42
Total	160	100	45	100	205

Tipus de baixa temporal	Dones	%	Homes	%	Total
Incapacitat temporal	83	76,85	25	23,15	108
Accident laboral	1	50,00	1	50,00	2
Naixement del fill o/la filla	16	72,73	6	27,27	22
Cessió a l'altre progenitor del permís de maternitat	0	0,00	0	0,00	0
Adopció o acollida	0	0,00	0	0,00	0
Risc durant l'embaràs	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per lactància	16	72,73	6	27,27	22
Reducció de jornada per cura de fill/a	0	0,00	2	100,00	2
Reducció de jornada per cura de familiars i d'altres persones al seu càrrec	0	0,00	0	0,00	0
Reducció de jornada per altres motius	2	100,00	0	0,00	2
Excedència per cura de fill/a	1	100,00	0	0,00	1
Excedència per cura de familiars	0	0,00	0	0,00	0
Excedència fraccionada per cura de fill/a o familiar	0	0,00	0	0,00	0
Excedència voluntària	4	100,00	0	0,00	4
Permís per malaltia greu, mort...	37	88,10	5	11,90	42
Total	160	78,05	45	21,95	205

En referència a permisos, a ISGlobal s'han gestionat un total de 205 baixes temporals, excedències i permisos, 160 realitzades per dones (78,05%) i 45 per homes (21,95%). El major nombre de baixes són per incapacitat temporal, on podem trobar 108 persones, 83 dones (76,85%) i 25 homes (23,15%). Li segueix, amb menys representativitat la baixa per malaltia greu, mort... amb un total de 42 persones, 37 dones (88,10%) i 5 homes (11,90%). Finalment, trobem amb 22 persones en

reducció de jornada per lactància i per la baixa per naixement de fill/a, que coincideix amb 16 dones (72,73%) i 6 homes (27,27%).

Cal destacar la reducció de jornada per lactància que han sol·licitat 6 homes, fet que ajuda a la corresponsabilitat de dones i homes.

Per últim esmentar que hi ha 2 persones que han tingut un accident de treball, en aquest cas 1 home (50%) i 1 dona (50%).

ISGlobal compta amb una política formal de gestió de persones que expressa de manera clara el compromís de la institució amb la perspectiva de gènere i la igualtat d'oportunitats, considerant-los valors integrats en la seva cultura. Aquesta política també inclou la conciliació de la vida personal, familiar i laboral com un dels seus eixos centrals. Dins els principis generals s'hi recullen les bases estratègiques, entre les quals destaca específicament el compromís amb la conciliació, així com amb altres àmbits rellevants per al benestar del personal.



Es destaca l'àmbit de la conciliació de la vida personal i laboral, on es fa palesa la voluntat de l'entitat de continuar avançant en aquest terreny per facilitar l'atenció a les responsabilitats domèstiques i de cura, així com per afavorir un clima laboral més satisfactori tant per al personal com per a l'organització.

*Política de gestió de les persones –V7
Aprovada pel Comitè de Direcció el 30/10/2015*

ISGlobal BARCELONA
Institute for
Global Health

3.6. Conciliació laboral-familiar-personal

La conciliació de la vida laboral és una estratègia adreçada a aconseguir una nova organització del sistema social i econòmic on homes i dones poden fer compatibles les diferents facetes de la seva vida: la feina, la família, l'oci i el temps personal. Així doncs la conciliació de la vida laboral, familiar i personal contribueix a construir una societat basada en la qualitat de vida de les persones, perquè es puguin desenvolupar en tots els àmbits vitals: progressar professionalment, atendre les responsabilitats familiars i personals.

La incorporació de l'estratègia de conciliació de la vida laboral, familiar i personal en la cultura d'una organització, a més de beneficiar als treballadors, repercuteix positivament en els resultats de la institució. Redueix la rotació, l'absentisme, la fuga de talents i l'estrès de les persones treballadores. Augmenta la motivació, el compromís i la satisfacció amb la feina, millora el clima laboral, s'aprofita tot el potencial i talent del personal i augmenta el sentiment de pertinença a la institució.

Es vol:

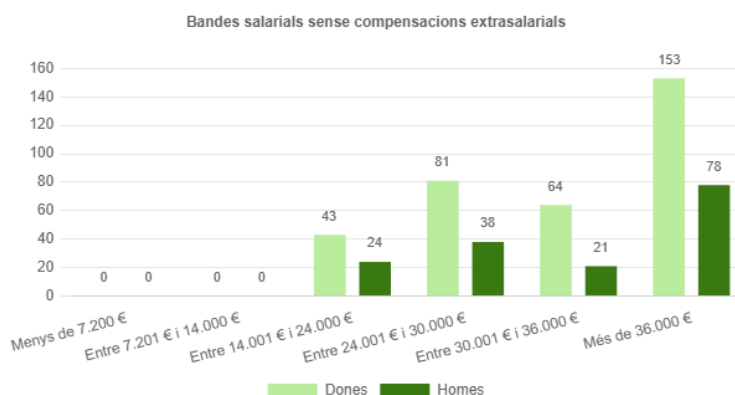
- Desenvolupar mesures que amplïn i millorin la normativa en matèria de conciliació laboral, familiar i personal
- Establir mesures d'organització del temps de treball (jornada, horaris, vacances, etc) flexibles que facilitin la conciliació laboral, familiar i personal

10.7.12. Retribucions

Pel que fa a la política retributiva, en igualtat de condicions de treball, l'empresa retribueix el personal segons la categoria, les funcions i les responsabilitats que desenvolupa, i no hi ha diferències per qüestions de gènere en aquest àmbit. L'entitat es regeix pel ISG-HR-GUIA-Reference framework HR policies-03_ May 2022.

Distribució de la plantilla per bandes salarials sense compensacions extra salarials

Bandes salarials	Dones	%	Homes	%	Total
Entre 14.001 € i 24.000 €	43	64,18	24	35,82	67
Entre 24.001 € i 30.000 €	81	68,07	38	31,93	119
Entre 30.001 € i 36.000 €	64	75,29	21	24,71	85
Més de 36.000 €	153	66,23	78	33,77	231
Total	341	67,93	161	32,07	502



Tal com s'observa a les taules, la major part de la plantilla es troba a la banda salarial de "Més de 36.000€" amb una representació total de 231 persones, 153 dones (66,23%) i 78 homes (33,77%). Li segueix la banda de "Entre 24,001€ i 30,000€" amb un total de 119 persones, de les quals 81 són dones (68,07%) i 38 són homes (31,93%). A la banda salarial de "Entre 30,001€ i 36,000€" es troba a 85 persones, 64 dones (75,29% del total de dones) i 21 homes (24,71%). La següent banda salarial de "Entre 14.001€ i 24,000€" només hi han 43 dones (64,18%) i 24 homes (35,82%).

Cal comentar que encara que ambdós sexes estan representats en la banda salarial més alta, els homes que estan en aquest rang, és a dir el 48,45% del conjunt d'homes és superior al percentatge de dones que és de 44,87% del conjunt d'homes.

Distribució de la plantilla per categories professionals i salari brut anual amb compensacions extra salarials

Categoria professional	Banda salarial	Dones	%	Homes	%	Total
Assistant Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	9	2,64	6	3,21	15
Associate Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	6	1,76	4	2,14	10
Associated Researcher	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	1	0,29	1	0,53	2
Dirección/Coordinación	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	26	7,62	19	10,16	45
Medical Research Fellow	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	9	2,64	4	2,14	13
Postdoctoral Fellow	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	3	0,88	4	2,14	7
	Entre 30.001 € i 36.000 €	14	4,11	9	4,81	23
	Més de 36.000 €	21	6,16	8	4,28	29
Predoctoral Fellow	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	16	4,69	9	4,81	25
	Entre 24.001 € i 30.000 €	18	5,28	9	4,81	27
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	1	0,53	1
Research Assistant	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	3	0,88	0	0,00	3
	Entre 30.001 € i 36.000 €	4	1,17	0	0,00	4
	Més de 36.000 €	2	0,59	0	0,00	2

Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	6	1,76	9	4,81	15
Senior Researcher	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	4	1,17	0	0,00	4
Staff Scientist	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	8	2,35	1	0,53	9
Técnico I	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	31	9,09	36	19,25	67
	Més de 36.000 €	59	17,30	25	13,37	84
Técnico II	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	27	7,92	15	8,02	42
	Entre 24.001 € i 30.000 €	57	16,72	25	13,37	82
	Entre 30.001 € i 36.000 €	13	3,81	2	1,07	15
	Més de 36.000 €	2	0,59	0	0,00	2
Total		341	100	187	100	528

A la taula consegüent s'analitzen bandes salarials segons lloc de treball disgregant per sexe. Quasi tots els llocs de treball es troben en la banda salarial més alta és a dir "Més de 36.000€".

Hi ha llocs de treball que es troben en 2 bandes salarials, tals com "Staff Scientist" on trobem 1 dona, a la banda de "entre 30.001€ i 36.000€", i a la banda de "mes de 36.000€" trobem 8 dones (100%) i 1 home (11,11%). que representen un 2,35% del total de dones i 1 home (11,11%). El lloc de treball de Tècnic/a I hi ha 31 dones(46,27%) i 36 homes (53,73%) que cobren "Entre 30.000€ i 36.000€ i més de 36.000€" 59 dones (70,24%) i 25 homes (29,76%).

També es troben llocs de treball amb 3 retribucions diferenciades en les bandes salarials: En Postdoctoral Fellow cobren "Entre 24.001€ i 30.00€" 3 dones (42,86%) i 4 homes (57,14%), "Entre 30.001€ i 36.000€" 14 dones (60,87%) i 9 homes (39,13%) i "Més de 36.000€" 21 dones (72,41%) i 8 homes (27,59%). En el lloc de treball de Research Assistant reben una retribució de "Entre 24.001€ i 30.00€" 3 dones (100%), "Entre 30.001€ i 36.000€" 4 dones (100%) i "Més de 36.000€" 2 dones (100%).

Reben una retribució en quatre bandes salarials diferents els llocs de treball de: Predoctoral Fellow reben una retribució de "Entre 14.001€ i 24.000€" 16 dones (64%) i 9 homes (36%), també "Entre

24.001€ i 30.00€” 18 dones (66,67%) i 9 homes (33,33%), “Entre 30.001€ i 36.000€” 1 dona (100%) i “Més de 36.000€” 1 home (100%). També el lloc de treball de Tècnic/a II on reben una retribució de “Entre 14.001€ i 24.000€” 27 dones (64,29%) i 15 homes (35,71%), també “Entre 24.001€ i 30.00€” 57 dones (69,51%) i 25 homes (30,49%), “Entre 30.001€ i 36.000€” 13 dones (88,67%) i 2 homes (13,33%) i “Més de 36.000€” 2 dones (100%).

Hi ha llocs de treball que la retribució més alta pot estar representada per 1 home com és el cas de Predoctoral Fellow i en també llocs de treball on les retribucions més altes estan representades per dones com pot ser “Tècnic II”. Cal esmentar que en l’Auditoria retributiva s’han pogut comparar els diferents llocs de treball obtenint totes les bretxes salarials.

Lloc de treball	Banda salarial	Dones	%	Homes	%	Total
Administrativo	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Asesor de cartera	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	1	0,62	2
	Més de 36.000 €	8	2,35	2	1,24	10
Assistant Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	9	2,64	4	2,48	13
Associate Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	6	1,76	6	3,73	12
Associated Researcher	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	1	0,29	1	0,62	2
Coordinador	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	12	3,52	6	3,73	18
Data Manager	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	0,29	1	0,62	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	1	0,62	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	0,59	0	0,00	2
	Més de 36.000 €	1	0,29	5	3,11	6
Director	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	2	0,59	3	1,86	5

Distinguished Fellow & Former Director General	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Més de 36.000 €	0 0,00 10,62 1
Lab Manager	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Més de 36.000 €	2 0,59 0 0,00 2
Legal Technician	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	10,29 0 0,00 1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	10,29 0 0,00 1
	Més de 36.000 €	10,29 0 0,00 1
Medical Research Fellow	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Més de 36.000 €	7 2,05 2 1,24 9
Personal Assistant	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1 0,29 1 0,62 2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	7 2,05 0 0,00 7
	Més de 36.000 €	3 0,88 0 0,00 3
Postdoctoral Fellow	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	3 0,88 4 2,48 7
	Entre 30.001 € i 36.000 €	14 4,11 9 5,59 23
	Més de 36.000 €	21 6,16 9 5,59 30
Predoctoral Fellow	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	23 6,74 12 7,45 35
	Entre 24.001 € i 30.000 €	28 8,21 10 6,21 38
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3 0,88 0 0,00 3
	Més de 36.000 €	4 1,17 2 1,24 6
Project Assistant	Menys de 7.200 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0 0,00 0 0,00 0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0 0,00 2 1,24 2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	4 1,17 0 0,00 4
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1 0,29 0 0,00 1
	Més de 36.000 €	1 0,29 0 0,00 1

Project Manager	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	0,29	1	0,62	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	0,59	0	0,00	2
	Més de 36.000 €	17	4,99	2	1,24	19
Research Assistant	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	0,59	0	0,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	0,88	0	0,00	3
	Més de 36.000 €	3	0,88	0	0,00	3
Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	6	1,76	9	5,59	15
Research Technician	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	0,59	0	0,00	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	8	2,35	7	4,35	15
	Entre 30.001 € i 36.000 €	6	1,76	1	0,62	7
	Més de 36.000 €	14	4,11	2	1,24	16

Responsable de Àrea	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	6	1,76	7	4,35	13
Senior Researcher	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	4	1,17	0	0,00	4
Staff Scientist	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	8	2,35	1	0,62	9
Tècnic bioinformàtic	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	0,59	0	0,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	3	1,86	3

Técnico compras	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	1	0,62	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	2	1,24	2
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico comunicació	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	0,59	1	0,62	3
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	0,88	0	0,00	3
	Més de 36.000 €	3	0,88	2	1,24	5
Técnico controlling	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico de campo	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	15	4,40	1	0,62	16
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	1	0,62	2
	Més de 36.000 €	6	1,76	0	0,00	6
Técnico estadístico	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	3	0,88	4	2,48	7
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	0,88	1	0,62	4
	Més de 36.000 €	3	0,88	4	2,48	7
Técnico finanzas	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	3	0,88	1	0,62	4
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	1	0,62	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	1	0,62	1
Técnico formación	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	0,59	0	0,00	2
	Més de 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1
Técnico GIS	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	2	1,24	2
	Més de 36.000 €	1	0,29	0	0,00	1

							Lloc de treball	Banda salarial	Dones	%	Homes	%	Total
Técnico informático	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0	Administrativo	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0		Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	0,29	3	1,86	4		Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	0,29	1	0,62	2		Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	2	1,24	2		Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	0	0,00	3	1,86	3		Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Técnico laboratorio	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0	Asesor de cartera	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0		Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	5	1,47	1	0,62	6		Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	6	1,76	5	3,11	11		Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	8	2,35	1	0,62	9		Entre 30.001 € i 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Més de 36.000 €	1	0,29	1	0,62	2		Més de 36.000 €	8	80,00	2	20,00	10
Técnico proyectos	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0	Assistant Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0		Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	0,59	2	1,24	4		Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	0,59	0	0,00	2		Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	0,88	1	0,62	4		Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	1	0,29	1	0,62	2		Més de 36.000 €	9	69,23	4	30,77	13
Técnico RRHH	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0	Associate Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0		Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	0,59	1	0,62	3		Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	1	0,62	1		Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0		Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	1	0,29	1	0,62	2		Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Total		341	100	161	100	502							
								Més de 36.000 €	6	50,00	6	50,00	12

Associated Researcher	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
Coordinador	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	12	66,67	6	33,33	18
Data Manager	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Més de 36.000 €	1	16,67	5	83,33	6
Director	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	2	40,00	3	60,00	5

Distinguished Fellow & Former Director General	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Lab Manager	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
Legal Technician	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
Medical Research Fellow	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	7	77,78	2	22,22	9

Personal Assistant	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	7	100,00	0	0,00	7
	Més de 36.000 €	3	100,00	0	0,00	3
Postdoctoral Fellow	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	3	42,86	4	57,14	7
	Entre 30.001 € i 36.000 €	14	60,87	9	39,13	23
	Més de 36.000 €	21	70,00	9	30,00	30
Predoctoral Fellow	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	23	65,71	12	34,29	35
	Entre 24.001 € i 30.000 €	28	73,68	10	26,32	38
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	100,00	0	0,00	3
	Més de 36.000 €	4	66,67	2	33,33	6
Project Assistant	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	4	100,00	0	0,00	4
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
Project Manager	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Més de 36.000 €	17	89,47	2	10,53	19
Research Assistant	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	100,00	0	0,00	3
	Més de 36.000 €	3	100,00	0	0,00	3
Research Professor	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	6	40,00	9	60,00	15
Research Technician	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 24.001 € i 30.000 €	8	53,33	7	46,67	15
	Entre 30.001 € i 36.000 €	6	85,71	1	14,29	7
	Més de 36.000 €	14	87,50	2	12,50	16

Responsable de Àrea	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	6	46,15	7	53,85	13
Senior Researcher	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	4	100,00	0	0,00	4
Staff Scientist	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	8	88,89	1	11,11	9
Tècnic bioinformàtic	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	3	100,00	3
Tècnic compres	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Tècnic comunicació	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	66,67	1	33,33	3
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	100,00	0	0,00	3
	Més de 36.000 €	3	60,00	2	40,00	5
Tècnic controlling	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
Tècnic de camp	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	15	93,75	1	6,25	16
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Més de 36.000 €	6	100,00	0	0,00	6

Tècnic estadístic	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Entre 24.001 € i 30.000 €	3	42,86	4	57,14	7
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	75,00	1	25,00	4
	Més de 36.000 €	3	42,86	4	57,14	7
Tècnic finanzas	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	3	75,00	1	25,00	4
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
	Més de 36.000 €	0	0,00	1	100,00	1
Tècnic formació	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Més de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic GIS	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Més de 36.000 €	1	100,00	0	0,00	1
Tècnic informàtic	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	1	25,00	3	75,00	4
	Entre 24.001 € i 30.000 €	1	50,00	1	50,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	2	100,00	2
	Més de 36.000 €	0	0,00	3	100,00	3
Tècnic laboratori	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	5	83,33	1	16,67	6
	Entre 24.001 € i 30.000 €	6	54,55	5	45,45	11
	Entre 30.001 € i 36.000 €	8	88,89	1	11,11	9
	Més de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
Tècnic projectes	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	50,00	2	50,00	4
	Entre 24.001 € i 30.000 €	2	100,00	0	0,00	2
	Entre 30.001 € i 36.000 €	3	75,00	1	25,00	4
	Més de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
Tècnic RRHH	Menys de 7.200 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 7.201 € i 14.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Entre 14.001 € i 24.000 €	2	66,67	1	33,33	3
	Entre 24.001 € i 30.000 €	0	0,00	1	100,00	1
	Entre 30.001 € i 36.000 €	0	0,00	0	0,00	0
	Més de 36.000 €	1	50,00	1	50,00	2
Total		341	67,93	161	32,07	502

S'han identificat 36 llocs de treball amb retribucions distribuïdes en diferents bandes salarials i segons el sexe del personal. A continuació, es presenta una síntesi agrupada per trams salarials, destacant la presència femenina i masculina per cada lloc. Cal destacar que els dos primers trams salarials (fins a 14.000€) no tenen cap representació en aquesta mostra, és a dir, no s'hi registra cap persona treballadora amb retribucions per sota dels 14.001€ anuals.

En el tram de Entre 14.001-24.000€ hi trobem els següents llocs de treball: Administratiu, amb 1 dona. També hi ha representació a Predoctoral Fellow, amb 23 dones i 12 homes, així com a Project Assistant, amb 2 homes. A Research Technician hi treballen 2 dones, i a Tècnic/a Bioinformàtic/a, 1 dona. A Tècnic/a de Compres hi ha 1 home, i a Tècnic/a de Camp, 1 dona. També hi ha presència a Tècnic/a Estadístic/a, amb 1 dona, i a Tècnic/a de Finances, amb 3 dones i 1 home. A Data Manager, 1 dona i 1 home. A Tècnic/a de Laboratori s'hi troben 5 dones i 1 home, mentre que a Tècnic/a de Projectes hi ha 2 dones i 2 homes. Finalment, a Tècnic/a de RRHH hi trobem 2 dones i 1 home, i a Tècnic/a Informàtic/a, 1 dona i 3 homes. Hi predomina la representació femenina, tot i que també hi ha presència d'homes en alguns llocs.

En el tram salarial de Entre 24.001-30.000€ podem trobar perfils tècnics i de suport qualificat. La majoria són dones, tot i que també hi ha homes en bastants llocs. A Data Manager 1 home, i a Legal Technician, 1 dona. A Personal Assistant hi ha 1 dona i 1 home. A Postdoctoral Fellow hi treballen 3 dones i 4 homes, i a Predoctoral Fellow, 28 dones i 10 homes. A Project Assistant hi ha 4 dones, i a Project Manager, 1 dona i 1 home. També hi ha 2 dones a Research Assistant, mentre que a Research Technician hi trobem 8 dones i 7 homes. A Tècnic/a Bioinformàtic/a hi ha 2 dones, i a Tècnic/a de Compres, 1 dona. A Tècnic/a de Comunicació hi treballen 2 dones i 1 home, i a Tècnic/a Controlling, 1 dona. A Tècnic/a de Camp s'hi concentren 15 dones i 1 home. A Tècnic/a Estadístic/a hi ha 3 dones i 4 homes, i a Tècnic/a de Finances, 1 home. A Tècnic/a de Laboratori hi ha 6 dones i 5 homes. A Tècnic/a de Projectes, 2 dones, i a Tècnic/a de RRHH, 1 home. A Tècnic/a Informàtic/a, 1 dona i 1 home.

En el següent tram salarial: Entre 30.001-36.000€ trobem una majoria de dones, però també hi ha presència significativa d'homes. A Assessor de Cartera hi ha 1 dona i 1 home. A Data Manager, 2 dones, i a Legal Technician, 1 dona. A Personal Assistant, hi treballen 7 dones. A Postdoctoral Fellow, 14 dones i 9 homes. A Predoctoral Fellow, 3 dones. A Project Assistant, 1 dona, i a Project Manager, 2 dones. A Research Assistant, 3 dones, i a Research Technician, 6 dones i 1 home. A Staff Scientist, 1 dona. També hi ha 1 dona a Tècnic/a Bioinformàtic/a, i 3 dones a Tècnic/a de Comunicació. A Tècnic/a Controlling, 1 dona. A Tècnic/a de Camp, 1 dona i 1 home. A Tècnic/a Estadístic/a, 3 dones i 1 home. A Tècnic/a de Finances, 1 dona. A Tècnic/a de Formació, 2 dones. A Tècnic/a de Projectes, 3 dones i 1 home. Finalment, a Tècnic/a Informàtic/a, 2 homes.

Per acabar, al tram salarial més elevat, Més de 36.000€ trobem els llocs amb més responsabilitat. La presència de dones i homes és més equilibrada, tot i que varia segons el lloc. A Assistant

Research Professor hi ha 9 dones i 4 homes. A Project Manager, 17 dones i 2 homes. A Associate Research Professor, 6 dones i 6 homes, i a Associated Researcher, 1 dona i 1 home. Research Assistant, 3 dones. A Coordinador, 12 dones i 6 homes. A Director, 2 dones i 3 homes. A Distinguished Fellow & Former Director General, hi ha 1 home. A Lab Manager, 2 dones. A Legal Technician, 1 dona. A Medical Research Fellow, 7 dones i 2 homes. A Personal Assistant, 3 dones. A Postdoctoral Fellow, 21 dones i 9 homes. A Predoctoral Fellow, 4 dones i 2 homes. A Project Assistant, 1 dona. A Project Manager, 17 dones i 2 homes. A Research Professor, 6 dones i 9 homes. A Research Technician, 14 dones i 2 homes. A Responsable d'Àrea, 6 dones i 7 homes. A Senior Researcher, 4 dones. A Staff Scientist, 8 dones i 1 home. A Tècnic/a Bioinformàtic/a, 3 homes. A Tècnic/a de Comunicació, 3 dones i 2 homes. A Tècnic/a de Camp, 6 dones. A Tècnic/a Estadístic/a, 3 dones i 4 homes. A Tècnic/a de Finances, 1 home. A Tècnic/a de Formació, 1 dona. A Tècnic/a GIS, 1 dona. A Tècnic/a informàtic/a trobem 3 homes. A Tècnic/a de Laboratori, 1 dona i 1 home. A Tècnic/a de Projectes, 1 dona i 1 home. Finalment, a Tècnic/a de RRHH, 1 dona i 1 home.

10.7.13. Infrarepresentació femenina

Un aspecte essencial de l'anàlisi de les dades és la detecció de situacions de segregació vertical o horitzontal a l'empresa, com es pot deduir, per exemple, en identificar escenaris d'infrarepresentació de les dones.

La segregació horitzontal fa visible la distribució que produeix que les dones es concentrin en determinats llocs de treball o departaments, i la segregació vertical, amb el conegut sostre de vidre, fa referència a la dificultat d'ascens a llocs de responsabilitat per part de les dones.

En aquesta diagnosi s'han analitzats les categories professionals i també els diferents llocs de treball identificats en la Valoració de Llocs de Treball tal com marca el RD 902/2020 d'Igualtat retributiva. Quan s'han analitzat les categories professionals s'ha observat que en totes les categories professionals hi ha dones i en canvi hi ha algunes sense representació masculina. Esmentar que en la categoria professional de Research Professor hi ha més homes que dones en l'exercici analitzat: 6 dones i 9 homes i en la categoria de Associat Researcher hi ha 1 home i 1 dona, és a dir plena igualtat en representativitat.

En alguns llocs de treball identificats, s'observa que hi ha més homes que dones en el lloc de treball de Tècnic/a informàtic/a amb 2 dones i 9 homes. També en el lloc de treball de Research Professor on hi ha 6 dones i 9 homes i en Data Manager amb 4 dones i 7 homes, així com el lloc de treball de Direcció amb 2 dones i 3 homes i el lloc de treball de Distinguished Fellow & Former Director General que està ocupat per un home.

ISGlobal vol posar en valor la contribució de les dones al sector científic i visibilitzar el seu treball, sovint infrarrepresentat. En aquest sentit, la institució s'ha adherit a la campanya “No More Matildas”, que denuncia la manca de reconeixement històric de les dones en la ciència i promou la seva presència en tots els àmbits professionals, inclosos els càrrecs de responsabilitat i prestigi.

A més, ISGlobal impulsa campanyes de sensibilització aprofitant diferents dies internacionals clau, com ara el Dia Internacional de les Dones, el Dia de les Nenes i les Dones en la Ciència, el Dia de l'Orgull LGTBIQ+ o el Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència contra les Dones, amb l'objectiu de promoure la igualtat, la inclusió i el respecte a la diversitat dins i fora de la institució.



10.7.14. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

ISGlobal disposa d'un protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe des de l'any 2017 i actualitzat el 2021 i revisat el 2023 per tal d'adaptar a la nova normativa. El Protocol es pot trobar fàcilment en la pàgina web de la institució en castellà i anglès, per tal de que tot el personal sàpiga de la seva existència.

Cal remarcar que el Protocol de prevenció d'assetjament inclou l'assetjament sexual i per raó de sexe, tal como dicta la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes i també l'assetjament laboral, moral o mobbing seguint la Llei 31/1995, de 1 de novembre de Prevenció de Riscos Laborals.

**PROTOCOLO CONTRA EL ACOSO Y LA
DISCRIMINACIÓN**

"En cumplimiento de la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de hombres y mujeres y la Ley 17/2015 de 21 de julio de igualdad efectiva de mujeres y hombres"

ENTRADA EN VIGOR	28/09/2017
PRIMERA APROBACIÓN	28/09/2017
SEGUNDA ACTUALIZACIÓN	07/07/2021
ÚLTIMA ACTUALIZACIÓN	18/4/2023

ISGlobal està compromesa amb l'assoliment d'entorns laborals segurs i respectuosos per a totes les persones. La lluita contra tot tipus d'assetjament i discriminació és una prioritat i un compromís actiu per l'organització.

La filosofia i la intenció d'aquest Protocol és, en tot moment, desenvolupar els seus continguts des de la perspectiva de la prevenció. Tant els estudis com les legislacions existents coincideixen a assenyalar que l'instrument més eficaç de tutela és la prevenció i la intervenció en estadis més inicials d'aquestes situacions dins l'entorn laboral, ja que les dificultats que comporta la protecció a posteriori davant dels actes i les conductes d'assetjament són nombroses, sobretot, per a la salut de les persones que les pateixen.

També des de l'institució s'han realitzat estudis i valoracions externes per tal de detectar possibles situacions d'assetjament, amb el resultat positiu de que no es detecta cap tipus d'assetjament.

ISGlobal ha fet un esforç actiu per comunicar a tot el personal l'existència del Protocol de prevenció de l'assetjament, així com el seu ferm compromís en la lluita contra qualsevol forma d'assetjament o discriminació. La institució manté una política de tolerància zero en aquests casos, un posicionament

que es reflecteix clarament en els seus canals oficials, com ara la pàgina web institucional.:

<https://www.isglobal.org/ca/igualdad-de-genero>

Protocol contra l'assetjament i la discriminació

Responent al ferm compromís institucional amb l'equitat en totes les formes, la Comissió d'Equitat i Gènere ha desenvolupat el **Protocol contra l'Assetjament i la Discriminació** a l'entorn de treball. Es defineix el marc d'actuació davant de **situacions de violència laboral** en qualsevol de les seves manifestacions: assetjament sexual, assetjament per raó de sexe, assetjament moral o altres formes de discriminació que es puguin produir a ISGlobal i amb les organitzacions amb què treballem. Aquest protocol pretén, per tant, ser una guia per a la prevenció, la detecció, l'actuació i la resolució d'aquests casos. La darrera finalitat és **eradicar aquest tipus de conducta de l'àmbit laboral**.

Consulta aquí el Protocol contra l'Assetjament i la Discriminació d'ISGlobal (1,6 MB, PDF.)

Quan es pregunta al personal si coneix l'existència del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe, un 65,10 % respon afirmativament, tot i que un percentatge significatiu (32,29 %) indica que no en té coneixement. Si ens centrem en les respostes de les dones, un 33,11 % afirma no saber de l'existència del protocol.

Pel que fa al coneixement sobre a qui adreçar-se en cas de patir assetjament, el 59,73 % de les dones i el 67,44 % dels homes asseguren que sí saben on dirigir-se.

Actualment, l'organització continua implementant mesures actives per prevenir qualsevol forma d'assetjament, amb una atenció especial a l'assetjament sexual i per raó de sexe, reafirmant així el seu compromís amb un entorn laboral segur i respectuós per a tothom:

- Donant a conèixer el Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe al personal quan s'incorpora a la institució (s'entrega amb la documentació de benvinguda).
- Elaboració del Manual de prevenció de conflictes.
- Campanyes de sensibilització sobre que és assetjament i on trobar el protocol.
- Sessions obertes de preguntes i respostes per tal de donar a conèixer la situació del sector i de l'organització.

10.7.15. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Per garantir que tota la plantilla tingui accés a la informació, interioritzi els valors corporatius, assumeixi el compromís institucional i pugui participar activament en les diferents accions relacionades amb la igualtat d'oportunitats, és essencial disposar de recursos adequats i d'un pla de comunicació interna orientat a la sensibilització i conscienciació en matèria d'igualtat. Aquest pla ha d'incloure campanyes informatives i accions específiques dirigides a tot el personal.

Des del punt de vista de la comunicació externa, ja sigui a través de la publicitat, esdeveniments o altres canals, les organitzacions projecten també el seu compromís amb la igualtat. Aquest es fa visible mitjançant l'ús d'un llenguatge inclusiu, la promoció d'actes i jornades específiques amb dones com a protagonistes, la col·laboració amb altres entitats i la cura de les imatges que es difonen, vetllant per una representació respectuosa i realista de les dones i per la visibilització de les seves aportacions en l'àmbit professional.

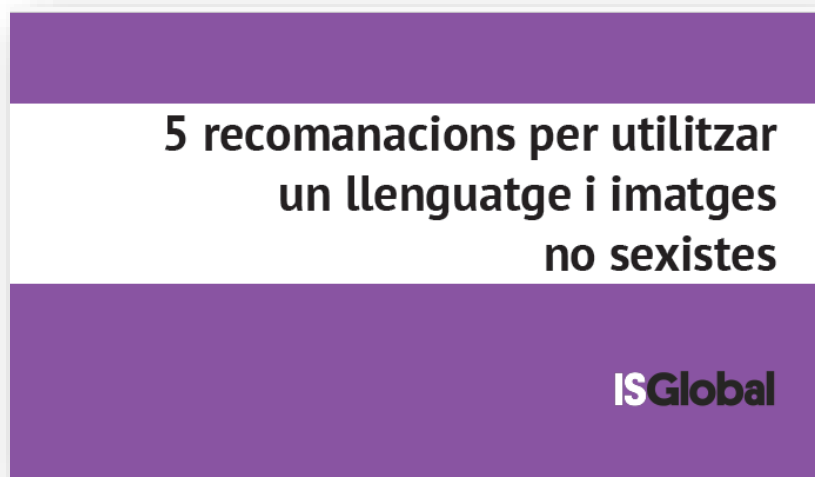
ISGlobal compta amb diversos canals de comunicació interna que assegurin la fluïdesa i l'agilitat en la transmissió d'informació. Aquests canals, com la intranet i el correu electrònic, permeten també que el personal expressi inquietuds i formuli propostes. Les reunions constitueixen igualment un espai rellevant per compartir idees, suggeriments o queixes.

L'organització compta amb grups i comitès participatius que actuen com a canals de comunicació bidireccionals, on es comparteix informació rellevant amb el personal i, alhora, es recullen inquietuds, suggeriments i propostes. A més, es duen a terme espais de comunicació oberta com les reunions "Questions & Answers", que es celebren tres cops a l'any i van adreçades a tot el personal, o la reunió anual "All-Hands Meeting", que contribueixen a fomentar la transparència, la participació i el diàleg dins de la institució.

Les polítiques de gènere aprovades per ISGlobal han estat comunicades de manera continuada. Els Plans d'Igualtat s'han difós a través de la intranet i del correu electrònic, i han actuat com a eina de sensibilització del personal sobre les estratègies corporatives en matèria d'igualtat. Així mateix, s'han compartit les diferents accions implantades per l'entitat al llarg del període de vigència d'aquests plans.



L'ús no sexista del llenguatge és un dels instruments d'acció positiva que les empreses poden i han d'utilitzar per promoure de manera efectiva la igualtat real de la dona. Cal especificar que l'organització cuida la utilització del llenguatge en línies generals per evitar la utilització de termes i expressions sexistes. ISGlobal **disposa d'una Guia de comunicació inclusiva**, des del 2018, també es va fer una campanya on es va difondre un vídeo, tríptics informatius i es van impartir formació.



Ús del llenguatge no sexista

El llenguatge és una adquisició cultural, és l'instrument a través del qual s'expressen pensaments i idees, així com la manera particular de cada persona de concebre el món. És, per tant, el reflex de la cultura d'una societat en un moment determinat. Si el llenguatge és sexista, tendeix a la perpetuació de valors i estereotips que perjudiquen la igualtat real i la visibilització de les dones. Es diu que «allò que no es nomena no existeix».

Per analitzar la situació de l'organització en l'ús del llenguatge, en un examen d'alguns documents interns, així com la pàgina web s'ha observat que en general s'utilitza un llenguatge inclusiu en les comunicacions, encara que cal seguir insistint en la necessitat de revisió del llenguatge utilitzat ja que no sempre s'utilitza un llenguatge inclusiu, tal com s'observa en l'apartat de la seva Política anticorrupció que utilitza l'expressió "els seus empleats" o en l'apartat de RRHH on es troba la paraula "investigadors"; on no es té en compte un llenguatge inclusiu i neutre.

<https://www.isglobal.org/ca/transparencia>

Política anticorrupció

ISGlobal disposa d'una **Política anticorrupció** la finalitat de la qual és evitar que tant l'entitat com els seus empleats i la resta de subjectes obligats, incorrin en conductes que puguin resultar contràries a la Llei i/o a principis bàsics d'actuació, tals com: el respecte, la integritat, la transparència, l'excel·lència, la professionalitat, la confidencialitat i la responsabilitat social.

<https://www.isglobal.org/ca/hrs4r>

Pla d'acció i Estratègia de recursos humans per als investigadors per al període 2015-2017

L'Estratègia de recursos humans per als investigadors (HRS4R, segons les sigles en anglès) d'ISGlobal i el Pla d'acció es van concebre amb l'objectiu d'implementar mesures que tots els actors clau havien considerat importants i que havien rebut més acceptació al llarg del procés intern d'anàlisi. Aquesta anàlisi tenia l'objectiu de comparar les pràctiques d'ISGlobal amb els principis de la Carta i del Codi. En conseqüència, ISGlobal va elaborar un Pla d'acció que incloïa mesures factibles i accions concretes, les quals estem convençuts que marcaran la diferència en el futur de l'entitat. L'anàlisi interna de deficiències i el Pla d'acció es van desenvolupar en un procés inclusiu i obert, amb la participació d'un grup de treball intern format per representants de totes les categories professionals de l'àmbit de la recerca.

Imatges

Les imatges mostren tant homes com dones, tal com s'ha observat en la pàgina web i es mostra a continuació.





<https://www.isglobal.org/ca/igualdad-de-genero>



L'ús d'un llenguatge neutre és una de les accions clau que poden dur a terme les organitzacions per avançar cap a la igualtat de gènere. A ISGlobal, es continua treballant en la revisió de la documentació i els canals de comunicació institucionals amb l'objectiu de garantir una comunicació inclusiva i no sexista.

En aquesta mateixa línia, ISGlobal organitza regularment esdeveniments i activitats relacionades amb la igualtat de gènere. A la pàgina web institucional es pot consultar un recull actualitzat de notícies i iniciatives vinculades a la igualtat i la no discriminació per raó de gènere.

TRANSLACIÓ I IMPACTE

Veix la secció espanyola de l'organització Women in Global Health

13.12.2022

TRANSLACIÓ I IMPACTE

Neix la secció espanyola del moviment Women in Global Health

24.11.2021

RECERCA, FORMACIÓ

ISGlobal celebra el seu setè simposi predoctoral, amb un enfocament de gènere

04.10.2021

La Comissió d'Equitat i Gènere organitza actes i comparteix escrits per tal de reflexionar, ja sigui el dia de la Dona treballadora (8 de març) o el dia contra la violència de gènere (25 de novembre). A tall d'exemple durant el 2024 es va fer una trobada i llegir un manifest per tal de posar en valor el dia de la dona treballadora. I algunes persones han escrit una reflexió sobre el 2024, un any marcat per la violència de gènere: abusos, assassinats i retrocessos a la igualtat. “Com canalitzar la indignació cap al canvi?”.



Acta de Commemoració del 8 de març del 2024, on es va llegir un manifest
També es comunica i s'organitzen Jornades per tal de parlar del paper i el lideratge de les dones en el sector científic. Totes les mesures de comunicació serveixen per tal de comunicar i sensibilitzar a professionals del sector i també la societat en general.



Inspirant les científiques del futur: Taula rodona pel Dia Internacional de la Dona 2024

ISGlobal organitza i participa en diferents jornades i seminaris que tenen impacte tant en el sector com en la visibilització de les dificultats que poden trobar les dones en el món científic. A tall d'exemple, s'han impulsat esdeveniments com les Jornades “Maternitat i Ciència” o “Futures Científiques”, amb l'objectiu d'explorar què va motivar a moltes nenes —avui dones científiques i professionals reconegudes— a endinsar-se en el món de la recerca. Aquests espais busquen inspirar noves vocacions entre les generacions més joves, especialment en l'àmbit de les ciències i la salut.

Aquest tipus d'activitats reflecteixen el compromís d'ISGlobal amb la visibilització del paper de les dones en la ciència i la promoció de la igualtat de gènere, així com l'esforç continu per incorporar un llenguatge inclusiu en tots els canals institucionals.

Malgrat aquestes accions, les dades de l'enquesta interna mostren que hi ha marge de millora en la percepció del personal. Un 55,21% del total de les persones enquestades manifesta no saber si la institució utilitza imatges i llenguatge no discriminatoris. El percentatge s'eleva al 58,50% en el cas de les dones, mentre que en els homes és del 36,98%. A més, un 32,65% de les dones considera que sí que s'utilitzen imatges o llenguatge discriminatoris, percentatge que s'incrementa fins al 51,11% entre els homes.

Aquestes dades posen de manifest la necessitat de continuar treballant en la comunicació i difusió de les accions que es duen a terme en aquest àmbit, així com de recordar l'existència de la Guia de Llenguatge Inclusiu de la institució i promoure activament el seu ús entre tot el personal. Garantir una comunicació igualitària i inclusiva és clau per consolidar una cultura organitzativa més justa i respectuosa.

10.7.16. Riscos i salut laborals

Pel que fa a l'àmbit de riscos laborals i salut, ISGlobal té totalment actualitzat el Pla de Prevenció de Riscos Laborals i compleix amb tota la legislació vigent en matèria de seguretat.

Per tal de prevenir els riscos a la feina i promoure la salut i la seguretat de tot el personal, la institució segueix i implementa totes les normes estipulades a la Llei 31/1992, de Prevenció de Riscos Laborals (LPRL), a través de diverses mesures.

De forma continuada es fan estudis sobre riscos laborals i salut pel Comitè de Seguretat i Salut i quan es produeix un accident de treball.

Dins la política de riscos i salut laborals, es realitzen estudis d'espais, descripció de llocs de treball i ergonomia. A més, s'estableixen protocols de vigilància a la salut i campanyes de vacunació i altres programes segons necessitats. En aquest àmbit l'entitat disposa d'un **Pla d'acció específica de Riscos Psicosocials**, on es té en compte la prevenció de la salut psicosocial de totes les persones

de l'organització, per tal de veure algunes de les accions que desenvolupa es presenta una part del Pla:

ACTION PLAN – ISGlobal PSYCHOSOCIAL RISKS SURVEY	
1	COMMUNICATION, DISSEMINATION, AND MONITORING
1.1	Presentation of results
1.2	Approval of the Psychosocial Risk Prevention Plan
1.3	Presentation and dissemination of the Action Plan
1.4	Creation of infographics and tips for screens
1.5	Establishment of an informational "psychosocial" space
1.6	Creation of a monitoring group for the Action Plan
2	WORKLOAD
2.1	Streamlining internal processes (greater efficiency): specific actions to identify and analyze opportunities (corporate level or department-specific) and assess the potential use of AI in various tasks/processes
2.2	Reinforcing and disseminating the digital disconnection policy
2.3	Awareness-raising actions for leaders/middle managers on: urgency management, digital disconnection, assertiveness, pressure, etc.
2.4	Training in time management and mindfulness for all staff
3	PARTICIPATION/SUPERVISION
3.1	Leadership training
3.2	Encouraging internal communication and participation forums
3.3	Promoting participation in the adoption/creation of policies and procedures
3.4	Promoting the use of Professional Assessment
3.5	PhD supervision – implementing measures to ensure supervisor commitment
4	HEALTH PROMOTION
4.1	Implementation of a Wellbeing Program

Pel que fa a les mesures específiques de salut laboral i prevenció específiques per a les dones, en cas d'embaràs es realitza l'estudi específic del lloc de treball i afectació al fetus per dones embarassades. En cas de risc, s'articulen mesures específiques associades al lloc de treball, com la reassignació de funcions per minimitzar el risc, fins a causar baixa si l'exposició a agents químics ho requereix.

La gestió de la menstruació és una necessitat que recau sobre les dones, encara que aquest fet que ha estat tabú en el passat, les Nacions Unides i diverses societats mèdiques han pres la iniciativa e prendre mesures concretes en la salut de les dones per tal de protegir-les i combatre la discriminació que pot suposar (ONU 2019) i per contra considerar el cicle menstrual com un important indicador de salut individual i global que cal gestionar dins les organitzacions. ISGlobal vol garantir la salut menstrual de tothom proveint de productes necessaris i senyalant les instal·lacions d'espais "menstrual friendly toilet" tal com s'explica en el missatge elaborat per la Comissió d'Equitat & Gender.

Els productes menstruals són una necessitat. Igual que el paper higiènic, haurien d'estar disponibles per a tothom que els necessiti.

ISGlobal vol ser una organització responsable i inclusiva que garanteixi la salut menstrual de tothom. **A partir d'avui, tots els lavabos d'ISGlobal estaran proveïts de tovalloles i tampons higiènics sostenibles i biodegradables per al personal que els necessiti en cas de circumstàncies imprevistes.**

També hem marcat amb una icona aquells lavabos de les oficines d'ISGlobal que són '**menstrual friendly toilet**' (amb pica a l'interior), on les dones menstruants i altres persones menstruants d'ISGlobal poden desenvolupar els seus hàbits menstruals de manera còmoda i natural.

D'aquesta manera ISGlobal contribueix a un entorn més inclusiu on les persones puguin viure amb la seva menstruació amb seguretat.

Equity & Gender Commission + General Services

També en referència a la salut i la dona, la institució ha realitzat congressos i taules rodones per tal de que les dones expressin la seva opinió i deixin constància de les seves experiències per compartir i decidir noves actuacions per millorar la situació de la Salut de les dones.

Mesa redonda: Las mujeres científicas en tiempos de la COVID. Universidad Complutense de Madrid. with the participation of **Elisa López**. Podéis ver la actividad en el siguiente link: <https://youtu.be/IVkxVbIWCIQ>

Series of videos "Soy mujer y científica" PRBB. with the participation of Laura Delgado. https://www.youtube.com/watch?v=REJv37Mdgl4&list=PLkmdYly094YbxSBtP0V8_g5Y5IY996m6k&index=7

I CONGRÉS DONES EN CIÈNCIA AMIT-CAT. Associació de dones investigadores i tecnòlogues a Catalunya. 8 Febrero

with the participation of **Azucena Bardaji, Clara Menéndez y Elena Marbán** <http://www.amit-cat.org/>

Esmentar que pel que fa als accidents de treball, tal com s'ha pogut observar amb anterioritat, en el moment de fer l'anàlisi s'han observat dues baixes per **accident laboral**:

1. Estirament muscular a l'esquena: ha patit un estirament muscular a la zona lumbar mentre realitzava tasques relacionades amb la seva activitat habitual. S'ha procedit a valorar la lesió i aplicar les mesures corresponents.
2. Cop a l'abdomen: ha rebut un impacte a la zona abdominal durant l'execució d'una tasca operativa.

Sense que s'observi cap tipus de discriminació pel lloc de treball i sexe de les persones accidentades.

10.7.17. Persones d'especial vulnerabilitat.

Es consideren persones d'especial vulnerabilitat aquelles que poden patir discriminació per motius com la nacionalitat, l'ètnia, o haver estat víctimes de violència de gènere, entre d'altres. Cal tenir en compte que, en el cas de les dones, es pot produir una doble discriminació quan pertanyen simultàniament a dos grups vulnerables, fet que agreuja la seva situació.

En aquest context, també s'identifica com a especialment vulnerable el col·lectiu trans, un dels més discriminats en l'àmbit laboral. Aquestes persones, a més de trobar-se sovint excloses del mercat de treball o tenir menys oportunitats per accedir a llocs no precaris, es veuen exposades de manera freqüent a situacions de violència, assetjament i intolerància per motius relacionats amb la seva identitat de gènere, fins i tot quan aconsegueixen accedir a una feina. És important tenir present que actualment existeix una nova normativa específica que protegeix aquest col·lectiu.

Cal posar en valor que ISGlobal, durant l'any 2023, va dur a terme una enquesta per detectar possibles situacions de discriminació entre el personal. Com a conclusió principal, es destaca que les persones participants van identificar com a motius més freqüents de discriminació, aïllament o assetjament, en primer lloc, la nacionalitat o l'origen, i en segon lloc, el gènere, tal com es recull en el resum de resultats.

Els principals temes pels quals es creu que les institucions no donen suficients recursos/ajuda són, per aquest ordre, els temes relacionats amb nacionalitat i origen (37% d'estrangers), seguits d'identitat racial o ètnica (30% d'estrangers) i classe social i edat (30% majors 55).

Els temes pels quals les persones residents s'han sentit més discriminades, aïllades o assetjades són, en aquest ordre, per temes relacionats amb nacionalitat/origen (35% dels no-europeus), gènere (30% de les dones), edat (30% dels >55), discapacitat (20%), maternitat/paternitat (17% dones i 5% homes) i identitat racial (13% no europeus, 3% europeus).

Només un 20% de les persones que pateixen algun tipus de discriminació la reporten, i la meitat de les que ho fan estan descontentes. Les raons que poden explicar perquè poques persones denuncien són la manca de coneixement, però també la manca de confiança que el centre respondrà bé - o fins i tot la por de conseqüències.

El Pla d'acció, pretén donar resposta als resultats de l'enquesta i pren com a mesures de millora, diferents accions a emprendre:

- Ampliar el programa d'acollida per a nous i noves amb una perspectiva cultural.
- Millorar visibilització del compromís del centre amb la Igualtat i la no-discriminació i incrementar la confiança dels treballadors en la resposta de les institucions:
- Garantir l'accessibilitat física i digital de les instal·lacions

Cal afegir que la institució vetlla per tenir en tot moment un entorn inclusiu i que tothom se senti acollit. Tot seguit es pot observar una campanya que ISGlobal sobre discriminació. En aquest pòster relacionat amb la discriminació a les persones amb mobilitat reduïda.



En coherència amb el seu compromís amb la diversitat i l'atenció a les persones d'especial vulnerabilitat, i tenint en compte que l'entitat es dedica específicament a l'àmbit de la salut, ISGlobal posa una atenció especial en la salut neurològica. L'objectiu és garantir que cap persona se senti exclosa o discriminada per patir alguna patologia neurològica, promovent un entorn laboral inclusiu i respectuós amb totes les condicions de salut.

L'objectiu de la campanya d'informació d'ISGlobal sobre aquest tema es generar una consciència sobre la realitat d'aquestes persones i fer esforços perquè no es sentint menyspreades i avançar cap a polítiques, estratègies i actuacions més inclusives.



10.7.18. Mobilitat

95

L'organització disposa de diferents centres de treball, i no es té informació actualitzada ni formalitzada d'aquest àmbit. Comentar que per exemple el centre de treball del Parc de Recerca Biomèdica disposa d'un aparcament privat, on el personal té un descompte per aparcar els seus vehicles.

També la majoria de llocs de treball tenen fàcil accedir al transport públic, tenint properes les parades de metro o autobús.

No es disposa d'informació de si el personal utilitza transport compartit per arribar o marxar de del lloc de treball, per tal d'estalviar o ser més sostenible.

10.7.19. Pressupost

Tot i que no es detalla un pressupost específic assignat exclusivament a les polítiques d'igualtat, ISGlobal destina recursos humans, materials i econòmics de manera continuada per impulsar les accions previstes al Pla d'Igualtat.

Això es concreta en la realització de cursos de formació i sensibilització, l'organització de campanyes de conscienciació vinculades a la igualtat d'oportunitats i la diversitat, així com en l'assignació de temps de treball d'una persona de l'organització que assumeix la coordinació de la Comissió d'Equitat i Igualtat, tasca que implica dedicació parcial de manera estable. A més, els membres de la Comissió d'Equitat i Igualtat dediquen també part del seu temps dins la jornada laboral a les tasques relacionades amb aquest àmbit.

A més, des de fa quatre anys ISGlobal concedeix beques anuals a cinc investigadores, consistents en 300 € mensuals, amb l'objectiu de donar suport a la conciliació de la vida personal i professional durant etapes clau del desenvolupament de la carrera investigadora. Aquestes beques estan previstes per seguir-se finançant durant els pròxims tres anys.

10.7.20. Enquesta de percepció de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats

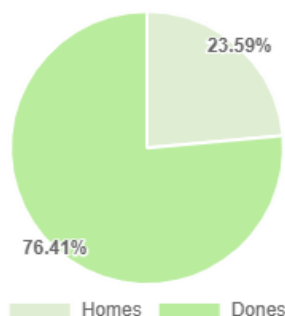
En aquest apartat es recullen tots els resultats de l'enquesta emplenada pel personal, per tal de conèixer la percepció d'igualtat que existeix a l'organització.

Participació per idioma

Català	Castellà	Anglès
26 (13,33%)	132 (67,69%)	37 (18,97%)

Participació per sexes

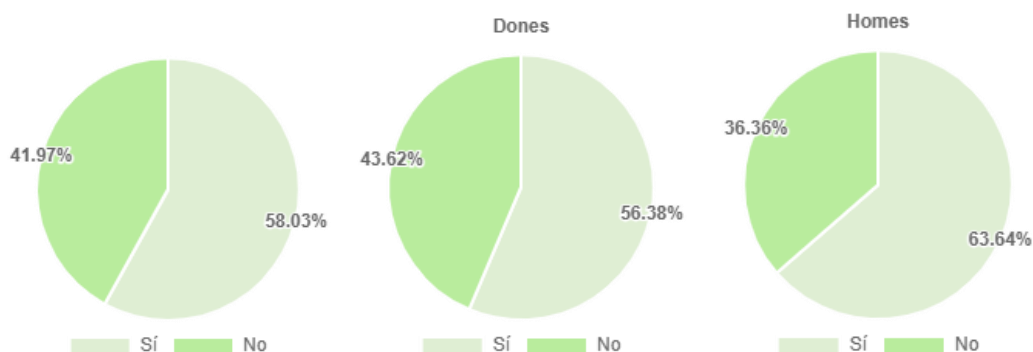
Dona	Home
149	46



A l'enquesta de percepció de les persones treballadores sobre la igualtat d'oportunitats, han participat, de 149 dones (76,41%) i 46 són homes (23,59%). Han contestat un total de 195 persones, es a dir el 38,84% de la plantilla.

- Sabeu quines implicacions té la implantació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa?

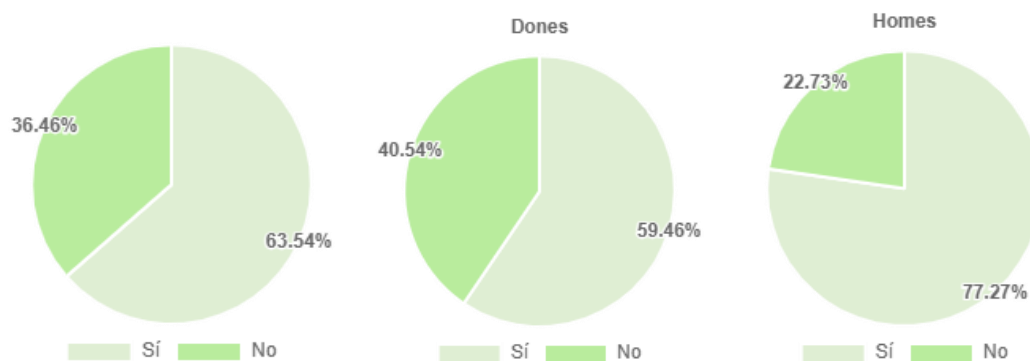
Sí	No
112	81
Sí (Dones)	No (Dones)
84	65
Sí (Homes)	No (Homes)
28	16



Les dades mostren que de les 149 de persones que han contestat l'enquesta, el 58,03% saben quines implicacions té la implementació d'un Pla d'Igualtat a l'empresa, és a dir, 112 persones (84 dones i 28 homes). Les 81 persones enquestades restants opinen que no saben quines son les implicacions (65 dones i 16 homes). En referencia el que opinen les dones i els homes, les dones diuen que si en un 56,38% en comparació als homes que ho fan en un 63,64%.

- Considereu que existeix a la vostra empresa igualtat d'oportunitats i tracte per a homes i dones?

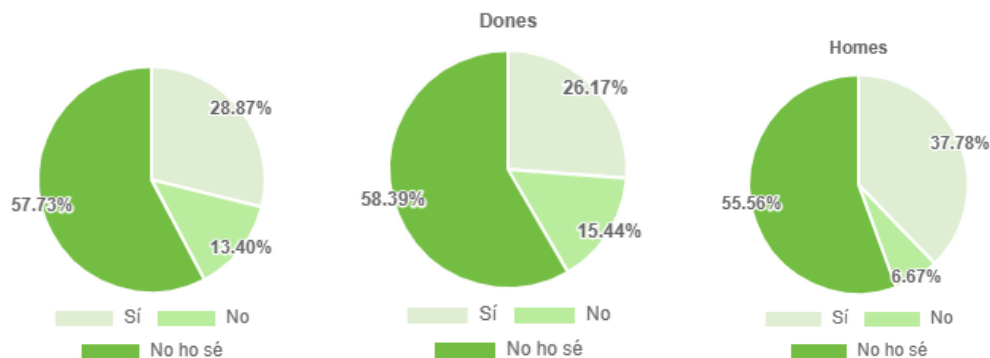
Sí	No
122	70
Sí (Dones)	No (Dones)
88	60
Sí (Homes)	No (Homes)
34	10



Pel que fa a la següent pregunta, el 63,54% de la mostra considera que sí que existeix igualtat d'oportunitats i tracte entre homes i dones (122 persones). De forma contrària, 70 persones consideren que no, és a dir el 36,46%. En aquest cas, el 59,46% de les dones, consideren que sí que hi ha igualtat al centre, i el 40,54% de la mostra femenina considera que no. Els homes opinen que sí en un 77,27% i que no en un 22,73%.

- Es treballa a la vostra empresa amb persones discapacitades o en situació de risc o d'exclusió social?

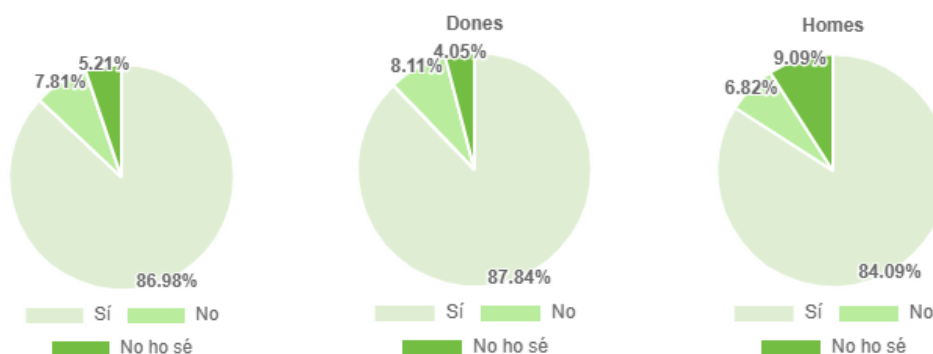
Sí	No	No ho sé
56	26	112
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
39	23	87
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
17	3	25



Un total de 56 persones consideren que es treballa amb persones discapacitades o en situació de risc o exclusió social (28,87%), 26 persones consideren que no (13,40%) i 112 persones no ho saben (57,73%). Del total de dones enquestades, 39 dones afirmen treballar amb persones amb aquesta condició (26,17%), 23 dones ho neguen (15,44%) i 87 dones no ho saben (58,39%). D'altra banda, el 37,78% d'homes enquestats consideren que sí que es treballa amb persones amb les situacions esmentades, un 6,67% considera que no, i un 55,56% no ho sap.

- S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de feina?

Sí	No	No ho sé
167	15	10
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
130	12	6
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
37	3	4

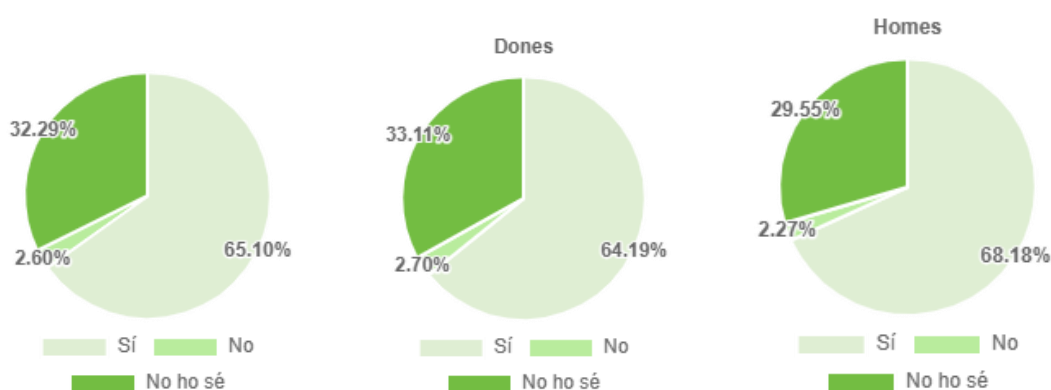


Del total de persones que han contestat l'enquesta, 167 persones afirma que s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte el torn de feina (86,98%), 130 dones i 37

homes. 15 persones no consideren que s'afavoreixi la conciliació de les persones treballadores (7,81%) , 12 dones i 3 homes. Finalment, un total de 10 persones han respost que no ho saben, 6 dones i 4 homes. Les dones consideren que s'afavoreix la conciliació en un 87,84% i els homes en un 84,09%.

- Sap si a la seva empresa hi ha un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe?

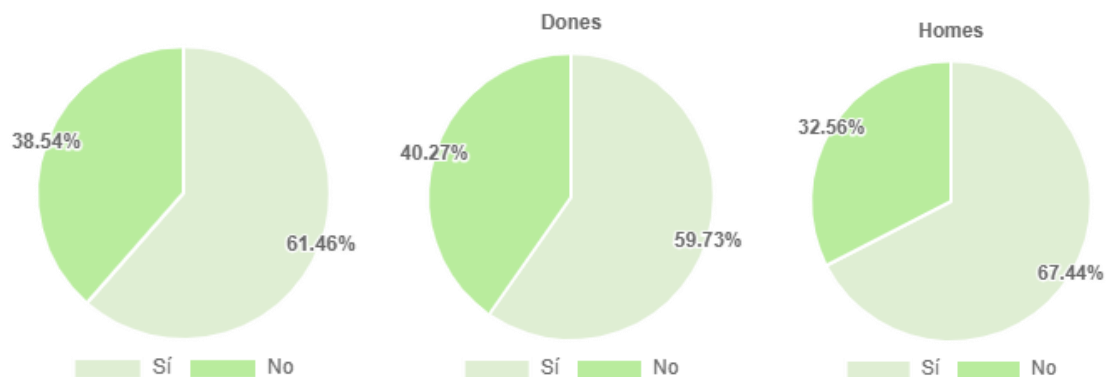
Sí	No	No ho sé
125	5	62
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
95	4	49
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
30	1	13



Preguntada si saben si a l'empresa hi ha un protocol de prevenció d'assetjament sexual o per raó de sexe, 125 persones afirmen saber que hi ha un protocol d'assetjament sexual o per raó de sexe a l'organització (65,10%), 2 persones diuen que no (2,60%) i 62 persones (32,29%) opinen que no ho saben. En referència al sexe, 95 dones diuen que coneixen la existència del Protocol, 4 dones diuen que no i 49 dones (19,44%) que no ho saben. En quant els homes, 30 diuen que "sí", només 1 respon que no ho sap i per últim 13 opinen que no ho saben.

- Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe al vostre lloc de treball?

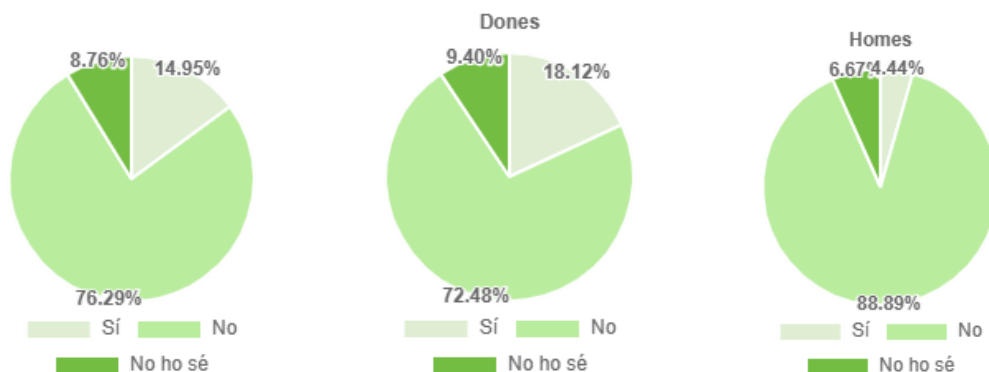
Sí	No
118	74
Sí (Dones)	No (Dones)
89	60
Sí (Homes)	No (Homes)
29	14



Pel que fa a la pregunta “Sabríeu què fer o a qui dirigir-vos en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe al vostre lloc de treball”, 118 persones han respost que sí (61,46%), de les quals 89 són dones, el 59,73% del total de dones enquestades i 29 són homes, el 67,44% de representació masculina enquestada. De forma contrària, 74 persones han respost que no, 60 dones (40,27% de les dones) i 14 homes (32,56% del total).

- La violència masclista inclou les amenaces, les intimidacions i les coaccions, té com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic. Has experimentat mai aquest tipus de situacions a l'empresa?

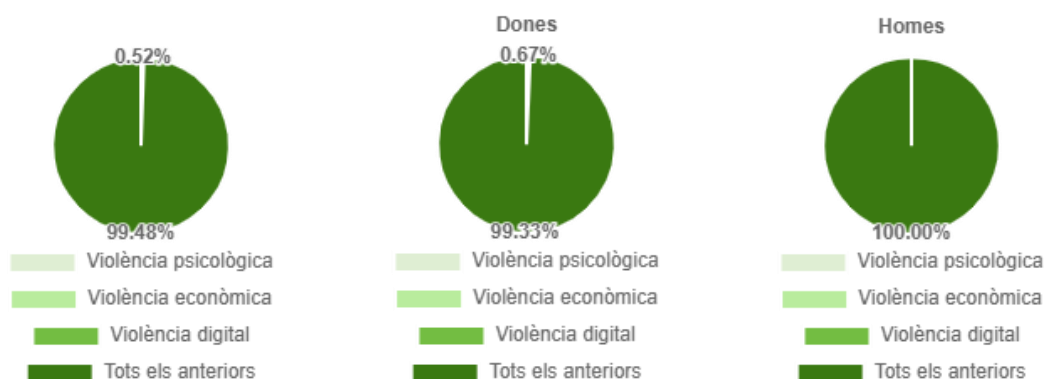
Sí	No	No ho sé
29	148	17
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
27	108	14
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
2	40	3



Del total de persones enquestades de l'organització, el 76,29% afirma no haver experimentat violència masclista a l'entorn laboral, és a dir 148 persones, 108 dones i 40 homes. D'altra banda, 14 dones afirmen no saber-ho i 27 dones afirmen haver experimentat violència masclista, el 18,12% de dones enquestades. En quant els homes, 2 afirmen haver experimentat violència (4,44% del total d'homes), i 3 opinen que no ho saben (6,67%)

- Seguint amb la pregunta anterior, has observat mai les situacions descrites a l'empresa?

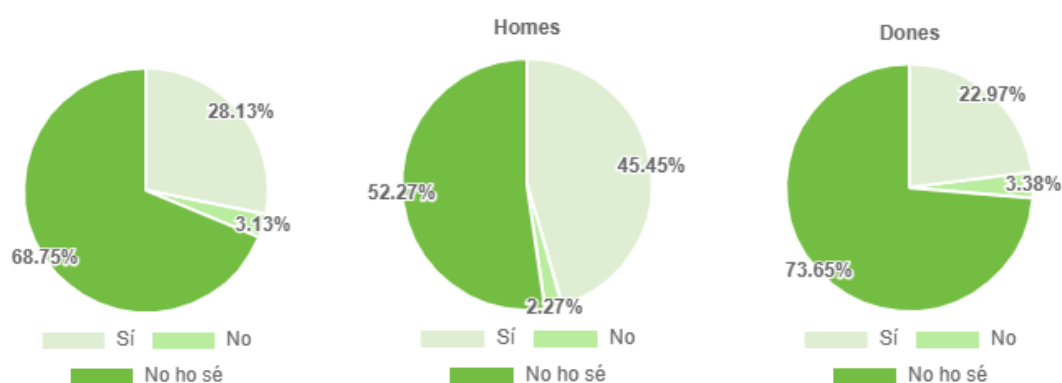
Violència psicològica	Violència econòmica	Violència digital	Tots els anteriors
1	0	0	193
Violència psicològica	Violència econòmica	Violència digital	Tots els anteriors
1	0	0	148
Violència psicològica	Violència econòmica	Violència digital	Tots els anteriors
0	0	0	45



També s'ha preguntat quins conceptes consideren violència masclista les persones enquestades i els resultats han estat els següents: Només una persona opina que només violència psicològica, 1 dona, que representa el 0,67% del total de dones. Tota la resta dels enquestats opinen que consideren totes les anteriors.

- Segons el teu criteri, quins conceptes dels següents són violència masclista?

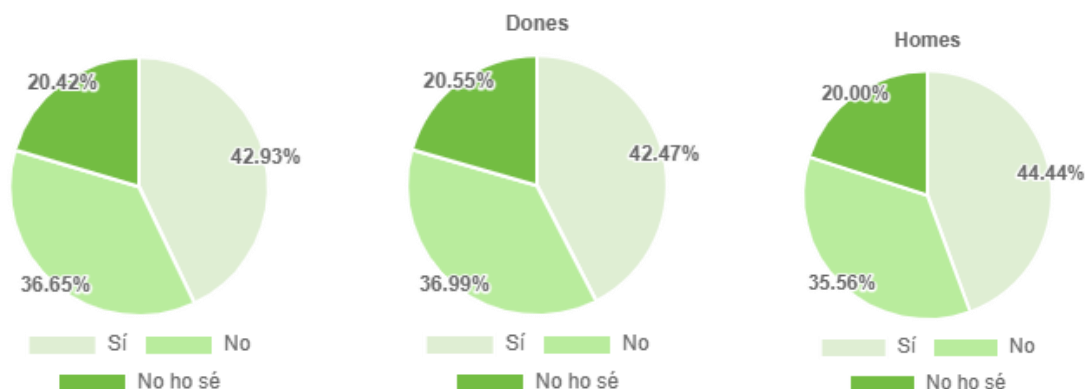
Sí	No	No ho sé
54	6	132
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
34	5	109
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
20	1	23



Seguidament, s'ha preguntat si les persones enquestades han observat situacions de violència masclista com les descrites amb anterioritat a l'empresa. Un total de 54 persones han respost que sí, 34 dones, el 22,97% de la representació femenina enquestada i 20 homes, el 45,45% de la representació masculina enquestada. També, el grup més gran de persones han contestat "no ho sé", 132, 109 dones, essent el 73,65% de la representació femenina i 23 homes, un 52,27% del total d'homes. Finalment, 6 dones i 1 home han respost que no, el 3,38% de la representació femenina i el 2,27% de la masculina respectivament.

- La teva empresa té un protocol específic per a la violència masclista?

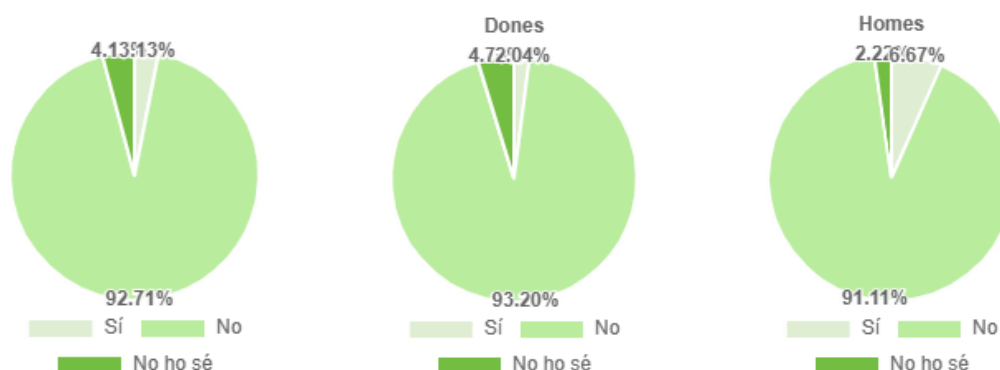
Sí	No	No ho sé
82	70	39
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
62	54	30
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
20	16	9



Del total de persones enquestades a la entitat, 39 persones no saben si l'organització compta amb un protocol específic per la violència masclista (20,42%), 82 persones afirmen la seva existència (42,93%) i 70 persones ho neguen (36,65%). Fent una distribució de la pregunta pel que fa al sexe de les persones enquestades trobem que el 20,55% del total de dones han contestat "No ho sé", el 42,47% han contestat "Sí" i el 36,99% restant han contestat "No". Pel que fa al sexe masculí, el 44,44% d'homes han contestat "Sí", el 35,56% han contestat "no" i el 20% restant opinen que no ho saben.

- Coneixes els drets de les dones víctimes de violència masclista?

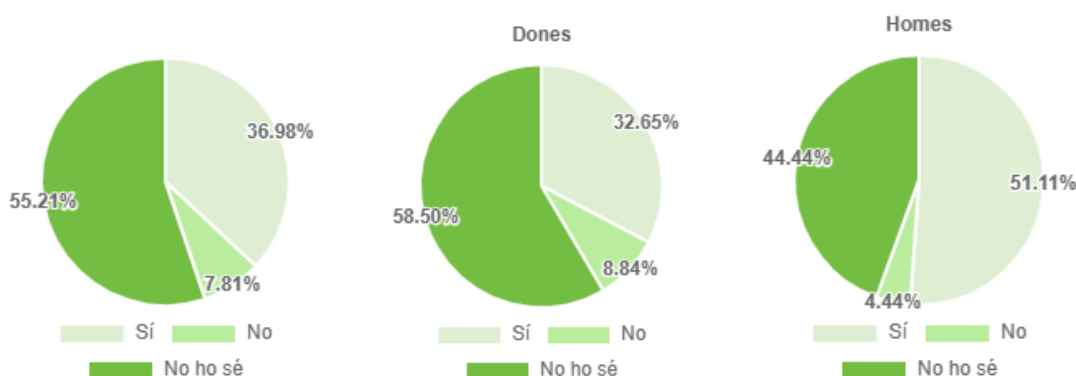
Sí	No	No ho sé
6	178	8
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
3	137	7
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
3	41	1



Pel que fa al coneixement dels drets de les dones víctimes de violència masclista, 178 persones (92,71%), han contestat “NO”, 8 persones (4,13%), han contestat “No ho sé” i 6 persones, han contestat “No”. Analitzant la mateixa pregunta segons el sexe de les persones enquestades es percep que el 93,20% de la representació total de dones afirmen no conèixer els drets, el 3,04% ho afirma i el 4,72% consideren no saber-ho. Pel que fa a la representació masculina, el 6,67% afirma conèixer els drets de les dones víctimes de violència masclista, el 2,22% diu no saber-ho, i el 91,11% ho afirma.

- Considereu que el llenguatge i les imatges que utilitza la vostra empresa en les vostres comunicacions internes i externes és de caràcter discriminatori envers les dones?

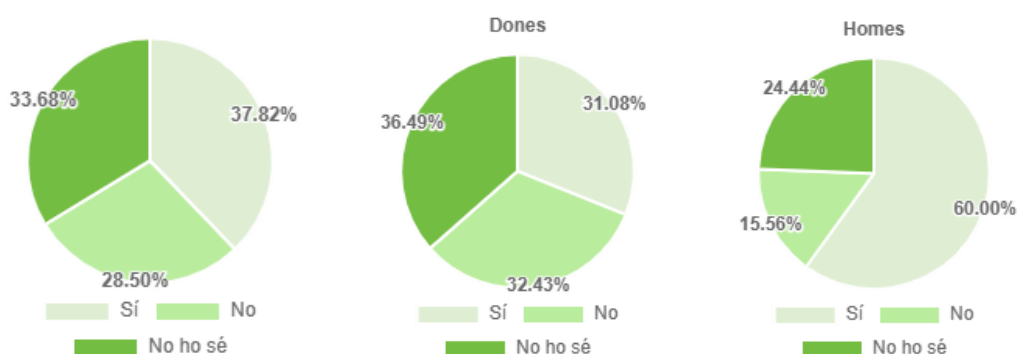
Sí	No	No ho sé
71	15	106
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
48	13	86
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
23	2	20



Pel que fa a la comunicació interna i externa de l'organització, el 55,21%, és a dir, 106 persones de la mostra considera que no sap si s'utilitzen imatges i un llenguatge discriminatori envers les dones, de les quals 86 són dones (el 58,50% del total de perfils femenins enquestats) i 20 són homes (el 44,44% de perfils masculins enquestats). De forma contrària, el 36,98%, és a dir, 71 persones, 48 dones (32,65%) i 23 homes (51,11% del total d'homes), consideren que sí que la comunicació interna i externa de l'organització és de caràcter discriminació. Per últim, 13 dones (8,84% del total i 2 homes (4,44% del total d'homes) opinen que “no”

- Hi ha a la vostra empresa mesures específiques per a les dones, relatives a la salut al lloc de treball, en cas d'embaràs?

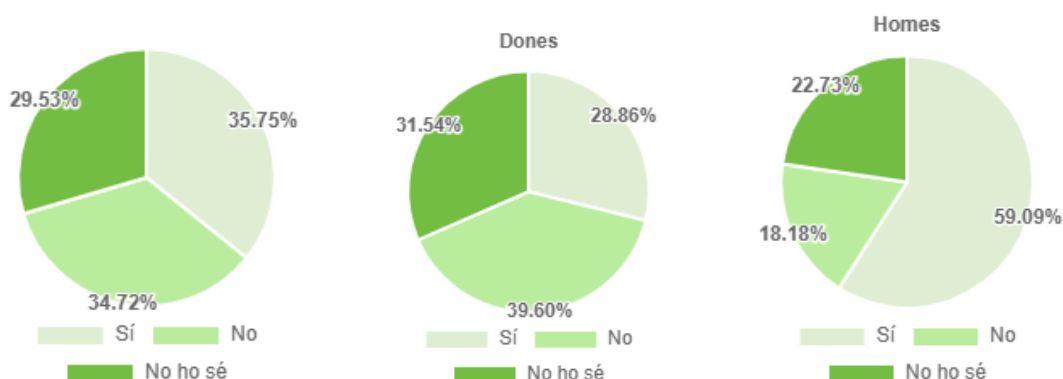
Sí	No	No ho sé
73	55	65
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
46	48	54
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
27	7	11



Un total de 73 persones (37,82%) enquestades afirmen que l'organització compta amb mesures específiques per les dones relatives a la salut en el lloc de treball en cas d'embaràs, això suposa el 31,08% del total de dones enquestades (46 dones) i el 60% d'homes enquestats (27 homes). Seguidament, 65 persones (33,68%) consideren que no ho saben, 54 són dones (36,49% del total), i 11 homes, el 24,44% del total. Finalment, 55 persones consideren que el centre no compta amb les mesures esmentades, és a dir, el 32,43% del total de la mostra femenina i el 15,56% de la mostra masculina.

- Creieu que a la vostra empresa el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i de la categoria professional?

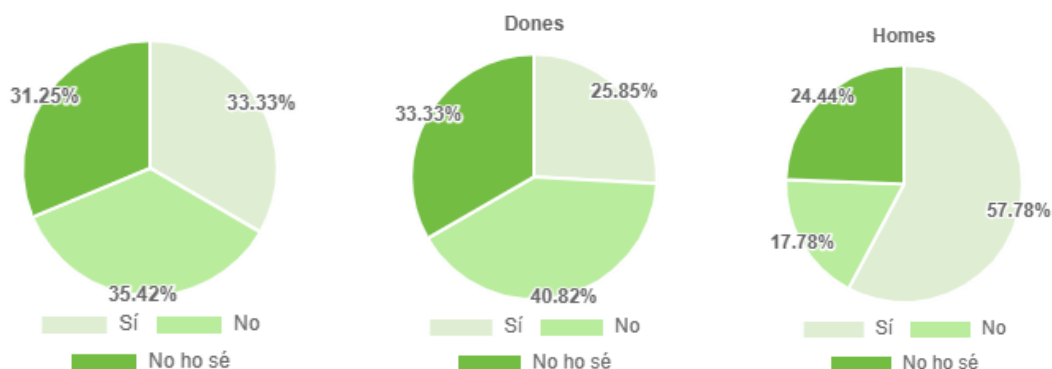
Sí	No	No ho sé
69	67	57
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
43	59	47
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
26	8	10



Un total de 69 persones (35,75%) consideren que el salari és igualitari entre homes i dones, 57 consideren que no ho saben (29,53%) i 67 consideren que no (34,72%). Fent una anàlisi de la mateixa pregunta disgregada per sexes s'han obtingut els següents resultats: el 28,86% de les dones enquestades (43 dones) consideren que sí que hi ha igualtat, el 31,54% (47 dones) consideren que no ho saben i, el 39,60% restant, consideren que a l'organització no hi ha igualtat de salaris entre homes i dones. D'altra banda, pel que fa als perfils masculins enquestats, s'observa que un 59,09%, és a dir, 26 homes, consideren que hi ha igualtat, 10 consideren que no ho saben (22,73%) i per últim el 18,18% restant (8 homes) opinen que no hi ha.

- Creieu que s'ofereix la mateixa oportunitat de promoció (ascens) a les dones i als homes?

Sí	No	No ho sé
64	68	60
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
38	60	49
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
26	8	11



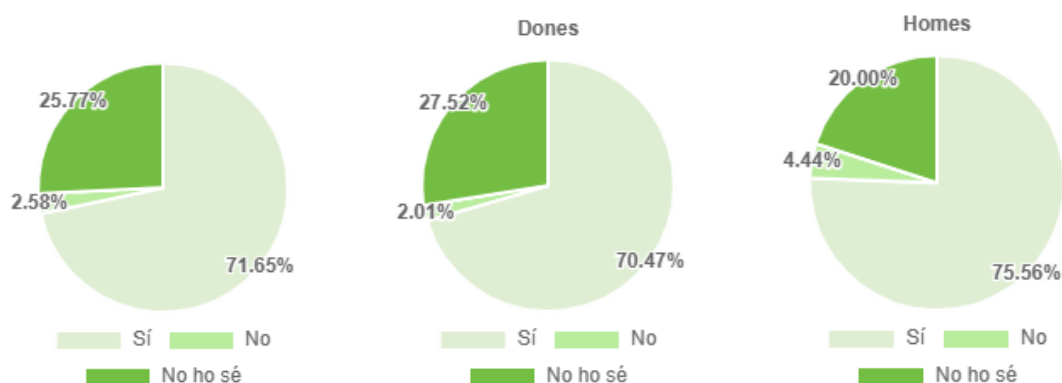
Seguidament s'ha preguntat si s'ofereix la mateixa oportunitat de promoció entre homes i dones a l'organització. Del total de persones enquestades, 64 han contestat "Sí" (33,33%), 60 han contestat "No ho sé" (31,25%) i 68 han contestat "No" (35,42%). Pel que fa a la mostra femenina, el 25,85% (38 dones) afirmen que hi han les mateixes oportunitats d'ascens per part dels dos sexes, el 33,33% (49 dones) consideren no saber-ho i el 40,82% (60 dones) neguen l'existència d'una igualtat entre home i dones en termes de promoció de personal. D'altra banda, el 57,78% de la representació masculina enquestada considera que sí que hi ha igualtat (26 homes), el 24,44% es a dir, 11 homes consideren no saber-ho, i per últim 8 homes, el 17,78% de la mostra total masculina ho nega.

- Creieu que es promocionen per igual dones i homes?

Sí	No	No ho sé
139	5	50

Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
105	3	41

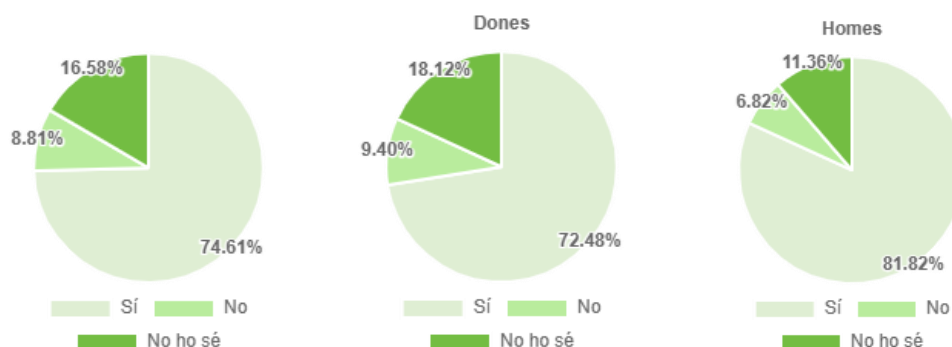
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
34	2	9



Del total de persones enquestades, el 71,65% (139 persones) considera que es promocionen per igual a dones i homes, el 2,58% consideren que no (5 persones) i el 25,77% consideren que no ho saben (50 persones). Analitzant la mateixa pregunta en funció del sexe de les persones enquestades s'observa que el 70,47% de la mostra femenina (105 dones) afirma que hi ha igualtat en la promoció d'homes i dones a l'organització, de forma contrària, el 2,01% afirma que no hi ha igualtat (5 dones) i el 27,52% considera que no ho sap (41 dones). Pel que fa a la mostra masculina, el 75,56% (34 homes) considera que es promocionen per igual a dones i homes, el 4,44% ho nega (2 homes) i el 20% restant considera que no ho sap (9 homes)

- Accedeixen per igual homes i dones als cursos de formació?

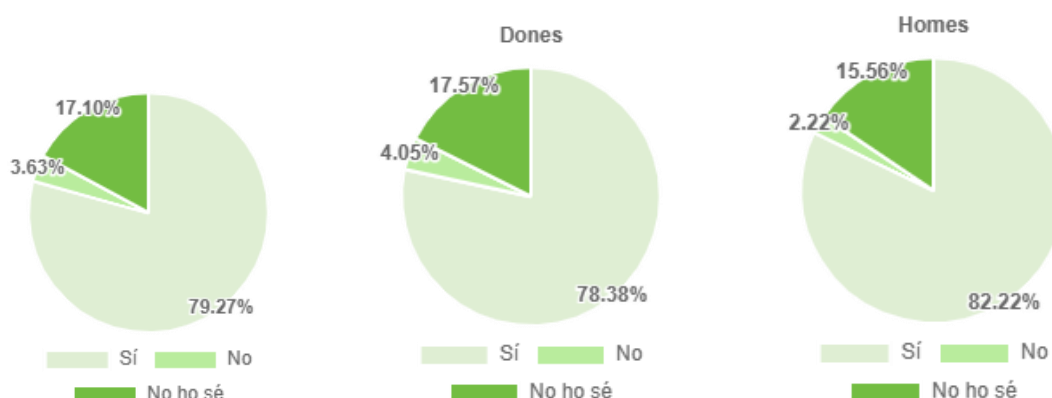
Sí	No	No ho sé
144	17	32
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
108	14	27
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
36	3	5



Segons les dades facilitades, el 74,61%, és a dir, 144 persones de la mostra considera que accedeixen per igual homes i dones a cursos de formació, de les quals 108 són dones (el 72,48% del total de perfils femenins enquestats) i 36 són homes (el 81,82% de perfils masculins enquestats). De forma contrària, el 8,81%, és a dir, 14 dones (el 9,40% del total de les enquestades) i 3 homes (6,82% del total d'enquestats), consideren que no hi ha igualtat en aquest aspecte. Per últim 27 dones (18,12% del total) i 5 homes (11,36% del total) consideren que no ho saben.

- Considereu que la formació que rebeu us ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament a la vostra empresa, tant si sou dones com homes?

Sí	No	No ho sé
153	7	33
Sí (Dones)	No (Dones)	No ho sé (Dones)
116	6	26
Sí (Homes)	No (Homes)	No ho sé (Homes)
37	1	7



També s'ha preguntat si la formació que rep la plantilla ofereix les mateixes oportunitats de desenvolupament per ambdós sexes. El 79,27% de les persones enquestades consideren que sí (153 persones). El 17,10% considera que no ho saben (33 persones) i el 3,63% considera que no (7 persona). El 78,38% de la mostra femenina ha contestat "Sí", és a dir, 116 dones; el 17,57% ha contestat "No ho sé", és a dir, 26 dones; el 4,05% restant ha contestat "No", és a dir, 6 úniques dones. De forma contrària, el 82,22% de la mostra masculina sí que considera que la formació ofereix les mateixes oportunitats tan a homes com a dones, es a dir 37 homes, en contraposició només 1 home (2,22% del total) opina que no, i per últim un 15,56% dels homes (7 homes) consideren no saber-ho.

- Considereu necessària la implementació d'un Pla d'Igualtat d'Oportunitats a la vostra empresa?

Formació en matèria d'igualtat	50
Treballar més amb col·lectius desfavorits	35
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat	45
Una igualtat en la retribució econòmica	104
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe	47
Més representativitat de les dones en llocs directius	127
Més possibilitats de promoció per a les dones	60
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista	18
Informació clara en matèria d'assetjaments sexual o per raó de sexe	45
Accions de prevenció de salut laboral (pel que fa a la maternitat) en el lloc de treball	32
Processos de comunicació més fluïts	22
Unes altres	8

Les respostes donades en «altres» són:

Dones:

- asegurarse realmente de la productividad y competitividad de las y los trabajadores

Homes:

- Trabajar más en la diversidad funcional de la organización.

- Vincular el pla d'igualtat feminista mb altres lluites anticolonials, antiracistes, anticapitalistes

En concret, al vostre lloc de treball, quines mesures proposaríeu a fi de millorar la igualtat entre homes i dones?

Dones:

- No observo una necesidad de mejorar la igualdad entre hombres y mujeres, por lo que no creo necesario una medida en concreto. Muchas gracias!

- valorar skills competencias "tradicionalmente asociadas a las mujeres" en los procesos de selección y promoción

- x

- Alguns dels problemes arrossegats són històrica dels més senyors quan no hi havia cap consciència i es tolerava certs llenguatges etc. Cal formar al jovent i relleu generacional

- Más mujeres en altos puestos de liderazgo en distintas áreas, desde investigación hasta las áreas de transferencia del conocimiento. Hacer más hincapié en lenguaje no sexista.

- - Habilitar un espai de lactància decent al laboratori (ara al CEK l'espai és en un lavabo al soterrani, on no hi arriba ni connexió a internet. Crec que caldria millorar-ho de cara a quan ens moguem al Parc Científic).

- Make financial remuneration criteria transparent

- descrit anteriorment

- Formación obligatoria en materia de igualdad a las personas en posición de liderazgo / supervisión / dirección.
- --
- NA
- Que los salarios sean públicos, para ver que en relación con la carga de trabajo y las responsabilidades los hombres cobran más. Que se hagan públicas también todas las tareas auxiliares de cualquier puesto y el sexo de quién las gestiona: fomentar cohesión de grupo, hacer tareas administrativas fuera de tu responsabilidad de trabajo, gestión de documentos/proyectos/personal, comunicación científica, etc. Casi siempre son mujeres y son tareas invisibles y no valoradas ni económicamente ni en el CV.
- NS
- Please also consider bias against international workers present as well.
- Contratar hombres en la posición que ocupo
- have a clear strategy on what should happen if a woman goes on maternity leave. who compensates her work and how is this economically numerated? Don't punish woman for having babies, but actually encourage it with having clear protocols of who takes over the work and how this is logistically and economically organised. there is no plan in place right now.
- No ho sé
- -
- Creo que hay procesos establecidos pero cuando realmente ocurren incidentes de violencia, no se responden según los protocolos. Hay bastante impunidad para las personas en puestos de poder, que suelen ser hombres.
- Garantir que les condicions salarials no depenguin mai de la capacitat de negociació de l'individu, especialment de les dones, sino dels mèrits professionals.
- - evaluación real de experiencia, y no de la experiencia que se dice tener. Analizar el discurso, la funcionalidad en equipos.
- More transparency on the opportunities for career advancement of men and women.
- Mantener y seguir reforzando la flexibilidad que permite una mejor conciliación.
- Un problema gran que tenen les científiques (i ara potser també els científics, donat que la baixa maternal per ells s'ha allargat) és qui cobreix la seva feina durant la baixa maternal. Només si el supervisor/cap se n'ocupa, es redistribueix la feina abans de la baixa amb altres persones de l'equip, però en altres casos la persona de baixa ha de continuar fent feina o estant connectada perquè ningú més sap de què va. Fora bo que hi hagués una normativa molt clara al respecte perquè tots els caps preveïessin com cobrir la feina de la persona de baixa.
- Igualdad salarial.
- Mayor representación de las mujeres en puestos de dirección/cargos intermedios.
- Respectar les baixes de maternitat tenint en compte la persona de baixa (per propostes de projectes, tasques que realitza...) durant aquesta.
- -
- Teniendo en cuenta que es una empresa en la que hay muchas científicas jóvenes, creo que tiene que haber espacios y red de mujeres a la que poder recurrir o donde poder ir si alguna situación se convierte en acoso o para informar y lo ideal probablemente sería también poder obtener apoyo psicológico. Creo que tiene que haber espacios y reuniones de mujeres y disidencias y que teniendo en cuenta a qué se dedica la institución el mensaje siempre tiene que tener en cuenta a las mujeres que no sean blancas y a las disidencias de género que están en un paso más de vulnerabilidad.
- Ninguna.
- Grupo mixto de evaluadores en materia de salario, de formaciones, ...

- deixar de dir assessors i tècnics quan la majoria són dones. Parlem molt de l'igualtat a l'institució i presumim d'això, però quan ho podem posar en pràctica no es fa, llavors de poc serveix "fardar" de l'igualtat si quan es pot posar en pràctica, no ho fem :(
- Inclusion of gender minorities in communication and possible inclusion of "equity" rather than "equality" :-)
- Rising awarnes.
- as there is no space for general comments, I put this here: this is not a great questionnaire - many of the questions cannot be answered with a simple yes or no. Also, we know that there is a gender pay gap - this was reluctantly admitted at an institutional meeting. Why would you ask this? it is not a question about belief. More important is what are the steps to tackle this? also, it is a bit strange to combine both sexual violence and gender discrimination in one survey. also, at ISGlobal many people dont speak Spanish so this is not very accessible.
- Me gustaría, por ejemplo, que la posibilidad de tener a una directora fuera real.
- Diversity and Inclusion statements in the hiring and also funding grants. A economical support to pregnant women and women with childrens
- Creo que no se promociona por igual a personas con diversidad que sin diversidad y especialmente a las mujeres. Por otro lado, la recepcionista de Isglobal en Campus Clínic, persona con diversidad, es la única que trabaja presencialmente todos los viernes por la tarde en toda la entidad. Esto genera una sensación de desigualdad a dicha persona.
- Valdría la pena de introducir equidad
- No me gustaría ver que se promueva la equidad en los puestos de trabajo, la igualdad no trata de ello. Me parece mucho más importante instruir sobre la igualdad desde el punto de vista de las desigualdades pasadas sufridas por mujeres y minorías, y las que se siguen viviendo a causa de la historia. Con el comprendimiento de la situación de las mujeres y minorías se avanza más que promoviendo su ascenso o contratación.
- Las formaciones en igualdad deberían ser obligatorias, igual que lo son en riesgos laborales, especialmente con personas con responsabilidad como los y las Pls. Me sorprende que en una encuesta sobre igualdad se pregunte únicamente sobre si se han presenciado amenazas, intimidaciones y coacciones. ¿Qué hay de la segregación ocupacional, el gender-washing, el muro maternal, la brecha salarial, abuso de poder, el doble estándar, los comentarios sexistas..? Seguro que muchas más personas habrán presenciado este tipo de conductas dentro de la empresa que una amenaza, intimidación o coacción. La desigualdad está, sobretodo, en tener que enfrentar día a día conductas más (o menos) sutiles pero normalizadas.
- En mi lugar de trabajo si que veo que hay igualdad es en los cargos directivos o de los IP más top de la entidad donde se producen más estas desigualdades entre hombres y mujeres.
- igualdad en retribución económica
- N/A
- Mejor redistribución de tareas de responsabilidad formal, que habitualmente van acompañadas de una retribución económica. La información sobre la brecha salarial existente en la institución sugiere que: 1) Los hombres tienen una mayor probabilidad de encontrarse en los grados A y B de salario, dentro de una misma posición, en comparación con las mujeres; 2) Los hombres también tienen una mayor probabilidad de desempeñar tareas de responsabilidad formal, asociadas con un plus de remuneración, en comparación con las mujeres.

Homes:

- El nombre de ISGlobal Equity Plan me parece confuso si solo abarca cuestiones de igualdad entre hombre y mujeres. No debería abarcar también equidad a nivel de las estructuras en salud global? Si la respuesta es no, habría que replantearse el nombre del plan para que no llevara a confusión, porque la equidad es un concepto que incluye pero trasciende el muy importante tema de genero. Por otro lado, creo que ISGlobal, siendo una institución en salud global, debería mirar mas allá de las cuestiones de igualdad entre hombres y mujeres en nuestra institución para y considerar otros contextos institucionales.
- Menos machirulismo
- Que se publiquen cada semestre (Al menos a nivel interno para tod@s l@s trabajador@s) los datos desglosado por sexo de aumento salarial y/o promoción (# de promociones a hombre/mujer), numero de salarios fuera de la escala salarial (#media por mes de salarios fuera de la escala y calculo del reparto entre H/M), en las franjas superiores (research pr, associate, assistant, management/dirección) indicar el No de personas que han entrado en estas categorias y desglosado por sexo. (se deberia tambien hacer un seguimiento cumulativo (se podria hacer retrospectivo)).
- Más formación en materia de igualdad/género.
- More awareness and emails sent on the work email so we'll educate ourselves about equality between men and women.

10.8. Conclusions extretes de la diagnosi del Pla d'Igualtat.

En compliment dels **articles 45 a 49 de la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes**, s'ha desenvolupat com a pas previ al **II Pla d'Igualtat d'Oportunitats** un diagnòstic de la situació actual de l'organització en matèria d'igualtat. Cal recordar que la institució ja disposa d'un I Pla d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.

El diagnòstic és un instrument útil i funcional, que permet conèixer en quina situació es troba l'organització en relació amb la igualtat d'oportunitats. Mitjançant un estudi qualitatiu i quantitatiu s'obté informació actualitzada que permet identificar aquells aspectes de l'organització que caldria millorar per assolir la igualtat d'oportunitats efectiva i real entre dones i homes.

Aquesta diagnosi ha de ser transversal a tot **Fundació Institut de Salut Global Barcelona – ISGlobal** i en tots els seus processos interns: les seves polítiques de gestió de recursos humans, la seva comunicació interna i externa, les seves condicions laborals i la seva proporció de dones i homes als diferents llocs de treball, a totes les categories professionals i en els diversos nivells de responsabilitat. El diagnòstic ha de servir com a base per establir les prioritats i les accions que formaran part del Pla d'Igualtat. És per aquesta raó que es presenten els diferents àmbits estudiats i les conclusions per establir-ne les accions positives que conformaran el Pla d'Igualtat.

La plantilla està clarament feminitzada, amb un 67,93% de dones i un 32,07% d'homes en el moment de fer la diagnosi. S'evidencia a través de les dades recollides que no hi ha cap discriminació cap a les dones a l'hora d'accedir i romandre a l'organització.

10.8.1. Procés de selecció i contractació

En aquest àmbit, s'analitza **la igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball o posició de l'organització.**

Segons les dades aportades per l'organització, en els darrers 3 anys s'han incorporat un total de 502 persones, 341 dones i 161 homes. Aquesta dada ens indica que la tendència de la distribució de la plantilla a partir de les noves incorporacions és mantenir la representativitat majoritàriament femenina (67%) , tot i tenir representats els dos sexes.

Pel que fa a la contractació del les incorporacions del darrer any, s'observa com la majoria de dones i d'homes que s'incorporen ho fan amb un contracte indefinit a temps complet i personal en pràctiques.

D'aquesta manera es conclou que, tot i que en els processos de selecció i contractació ambdós sexes es veuen representats, en l'organització hi ha més dones que homes, i no s'observa cap discriminació en el procés de selecció i contractació del personal. Posar en valor tota les eines que l'entitat disposa per tal de realitzar una gestió de les persones, pensant amb les persones i treballant per obtenir un ambient de treball divers i inclusiu.

10.8.2. Classificació professional

Aquest àmbit fa referència al **conjunt de categories i nivells professionals que hi ha a l'empresa, organitzats d'acord amb el conjunt de comeses assignades a cadascun dels llocs de treball, equips de treball o àrees d'activitat.**

L'organització disposa de la classificació de llocs de treball d'igual valor seguint el RD 902/2020 d'Igualtat retributiva. Així existeix la classificació del personal tenint en compte la perspectiva de gènere.

Hi ha dones en tots els nivells d'ocupació. Així doncs, de l'anàlisi de les dades es conclou que no existeix segregació horitzontal en la classificació professional, encara que hi ha un menor nombre de dones en els llocs de treball "Research Professor". Pel que fa a la segregació vertical, cal destacar

la presència de dones en Direcció i Coordinació. I total igualtat en “Associated Resarcher”, encara que només hi ha 1 dona i 1 home.

10.8.3. Formació del personal

Es manifesta la disponibilitat d'un pla formatiu que permeti el reciclatge, l'actualització i l'aprenentatge dels coneixements, les actituds i les aptituds que calen per a l'exercici adequat del lloc actual i/o futur.

Així doncs, les actuacions formatives es determinen en funció de les necessitats detectades a cada àrea i/o lloc de treball, i no en funció del gènere o qualsevol altre aspecte discriminador. L'organització disposa d'un Procediment de gestió de la formació interna, amb documents formalitzats per tal de detectar les necessitats formatives, tenir el calendari de totes les formacions internes, així com un qüestionari d'avaluació.

Segons les dades aportades per l'organització, els darrers 3 anys s'han impartit diferents cursos formatius de diferents àmbits, en especial formació tècnica i d'habilitats interpersonals.

El personal que ha participats en l'enquesta de percepció d'igualtat opina que no hi ha cap problema per accedir a la formació o pensa el 74,61% del personal i les dones ho pensen en un 72,48% enfront un 81,82% dels homes. També opina que la formació ofereix les mateixes oportunitats a ambdós sexes, el 71,65% de les persones, i un 78,38% de les dones i un 82,22% dels homes.

Cal destacar la formació en igualtat de gènere i la formació en la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe. Tanmateix, l'empresa es mostra implicada i treballa per incorporar la perspectiva de gènere en les seves formacions. En aquest sentit, també cal assenyalar que, en les propostes de millora es proposa seguir realitzant formació en aquestes temàtiques.

10.8.4. Promoció professional

Es garanteix la **igualtat d'oportunitats en els processos de promoció interna** de l'organització, no havent-hi cap barrera per qüestions de gènere. Tal com s'observa en les dades quantitatives aportades per l'empresa, els darrers 3 anys s'han promocionat 54 persones, 35 dones (64,81%) i 19 homes (35,19%), fet que ratifica l'absència d'obstacles per raó de gènere en la promoció.

A l'organització es prioritza la promoció interna amb l'objectiu d'oferir oportunitats de desenvolupament i carrera professional a les dones i els homes que ja en formen part i aquesta promoció interna és duta a terme en funció del mèrit professional i, en cap cas, segons el gènere de

la persona aspirant. Comentar que en la categoria professional de “Direcció i Coordinació” s’han promocionat més homes que dones, segons les dades facilitades.

El personal opina en un 71,65% que si que existeix igualtat en les promocions professionals, les dones ho afirmen en un 70,47% enfront un 75,56% dels homes.

Així doncs, es conclou que encara que no s’observa cap tipus de discriminació, cal gestionar bé les promocions en l’organització per tal de que no existeixi cap tipus de discriminació per gènere en els processos de promoció professional, i així comunicar-ho al personal.

10.8.5. Condicions de treball

En aquest apartat es fa referència a **les condicions laborals del personal i tracta de detectar si hi ha discriminació per raó de sexe en el tipus de contracte i la jornada del personal**. També es comprova si hi pot haver **algun tipus de discriminació en l’assignació d’horaris i si els criteris utilitzats són neutres i no produeixen un efecte negatiu sobre cap dels col·lectius de l’organització**.

Pel que fa a les jornades laborals, gairebé tota la plantilla realitza entre 40 hores setmanals. En l’anàlisi segregat per gènere no s’observen diferències significatives en la franja majoritària, encara que hi ha més dones (76,92%) que fan de 20 a 30 hores setmanals i menys homes. Tot i així, la distribució entre dones i homes segueix la representativitat dones i homes que hi ha a la plantilla, s’observa una distribució feminitzada.

10.8.6. Auditoria salarial i retribucions

Aquest àmbit **valora la política retributiva de l’empresa i si es compleix el principi d’igualtat que estableix que, a llocs de treball iguals o de igual valor, els correspon igual retribució**.

Segons les dades facilitades per l’organització, hi ha una bretxa salarial general en l’anàlisi de la mitjana i mediana del salari base de 5.74% i -2.31% respectivament, no existeixen bretxes salarials superiors al 25% que la normativa indica que s’ha de justificar en cap lloc de treball.

En relació als *Complements Salarials*, l’organització disposa de 47 complements salarials amb un diferencial general del 24.27% en la mitjana i 5,06%. Hi ha bretxes salarials superiors al 25%,

explicades per les diferents ocupacions i per l'especialització i expertesa d'alguns llocs de treball, així com per característiques de les tasques desenvolupades.

També es retribueixen percepcions extrasalarials en el període analitzat, un total de 7 percepcions extrasalarials. Les percepcions extrasalarials son característiques del exercici analitzat com poden ser el número de indemnitzacions o Incapacitats temporals.

Cal especificar que no s'identifica cap tipus de discriminació salarial per gènere, ja que la institució no té en compte el sexe de les persones, sinó la seva expertesa i valor aportat a l'organització.

10.8.7. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral

Aquest aspecte valora les **mesures que desenvolupa l'organització per facilitar la corresponsable conciliació de la vida personal, familiar i laboral del personal treballador**. L'objectiu és comprovar si les persones, en tots els àmbits, en totes les categories i en tots els nivells de l'empresa tenen la possibilitat de conciliar el treball amb la vida personal i familiar, i se n'exercita la corresponsabilitat.

Es tracta d'evidenciar en quin grau l'organització proposa mesures i accions que facilitin la conciliació, si aquesta conciliació forma part de la cultura organitzativa i si es produeix un equilibri entre les dones i els homes que utilitzen aquestes mesures.

Són diverses les mesures implantades a l'organització orientades a afavorir la conciliació, per exemple el teletreball, s'observa una gran sensibilitat en atendre les necessitats del personal per tal de conciliar la seva vida personal amb la laboral. Cal dir que també es realitza la desconexió digital.

En les mesures de millora del Pla d'acció es proposa posar en valor l'exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral que l'organització té en compte.

Quan es demana el personal si existeixen mesures de conciliació el personal opina que si en un 86,98% i concretament les dones ho confirmen en un 87,84%.

10.8.8. Infrarepresentació femenina

Es pretén aconseguir **una representació més gran de les dones en aquelles categories professionals en què es troben infrarepresentades**, de manera que s'aconsegueixi o es mantingui

la paritat entre homes i dones i s'elimini la feminització o masculinització de determinats llocs professionals.

Tal com s'ha observat hi ha més dones que homes en la plantilla. Tot i així cal dir que les dones estan presents en la majoria de llocs de treball, on es detecta que hi ha menys dones és en el lloc de treball de "Research Professor" i equip informàtic. Cal destacar que en la direcció i coordinació hi ha dones, fet que es valora com a positiu en aquest Pla d'igualtat.

10.8.9. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

En aquest àmbit, l'empresa mostra les accions que ha emprès per garantir un entorn laboral lliure de qualsevol tipus d'assetjament sexual o per raó de sexe **amb la implementació de les mesures necessàries per avaluar els riscos psicosocials, la conscienciació i la formació de la plantilla, l'existència d'un procediment intern i la seva difusió entre el personal, etc.**

L'organització disposa d'un protocol per a la prevenció i el tractament de l'assetjament sexual i per raó de sexe actualitzat des de l'any 2023. El document és el Protocol d'actuació contra qualsevol tipus d'assetjament: sexual, per raó de sexe i laboral, i altres discriminacions en l'entorn laboral, que ha estat difós entre el total de la plantilla i es troba disponible per totes les persones que així ho desitgin a la pàgina web de ISGlobal.

Cal ressaltar que un 32,29% del personal afirmen no saber que existeix un Protocol de prevenció d'assetjament sexual i per raó de sexe, les dones ho afirmen en un 33,11%, per tant s'ha de seguir comunicant l'existència del Protocol. Encara que el personal es sent segur en l'entitat, ja que el 61,46% del personal afirma que sabia a qui dirigir-se en cas de patir assetjament i ho afirmen un 59,73% de dones i un 67,44% dels homes.

10.8.10. Comunicació, imatge i ús del llenguatge

Aquest espai de la igualtat **estudia i avalua la comunicació interna i externa de l'empresa en matèria d'igualtat d'oportunitats, així com la utilització d'un llenguatge no discriminatori en la documentació escrita i en la comunicació oral.**

L'organització disposa de recomanacions sobre l'ús llenguatge inclusiu, on es reflexa el compromís de l'organització a utilitzar una comunicació amb perspectiva de gènere, fet que implica incloure en el llenguatge, tant escrit com oral i visual, un tracte igualitari i respectuós cap a les dones i homes, utilitzant tots els recursos i eines disponibles que ofereix la llengua.

Cal esmentar que l'organització disposa d'aquesta guia, tot i així es proposarà com a acció de millora la revisió de la documentació per utilitzar en tot moment un llenguatge inclusiu respectuós amb les persones, ja que la percepció del personal és que no s'utilitza un llenguatge i unes imatges neutres i inclusives.

10.8.11. Riscos i salut laborals

L'objectiu en aquesta àrea **és valorar el grau en què l'organització ha incorporat la perspectiva de gènere en la vigilància i promoció de la salut del seu personal.**

L'entitat disposa d'un Pla de prevenció laboral i d'unes accions destinades dones embarassades. Ressaltar que l'organització també inclou mesures per tal de gestionar la menstruació dins les instal·lacions de l'entitat, ja sigui amb material o espai Friendly.

En el moment de fer l'anàlisi, hi ha 2 accidents de treball, protagonitzats per 1 dona i 1 home.

Quan es demana al personal sobre si l'organització pren mesures de salut específiques per les dones, ho afirmen el 37,82% del personal i el 31'08% de les dones.

10.8.12. Persones d'especial vulnerabilitat. Col·lectiu Trans

Es mostren les actuacions adoptades per l'empresa dirigides a **dones en situació de vulnerabilitat especial (violència de gènere, discapacitat, família monoparental, altres nacionalitats i/o cultures, persones trans, etc.).**

L'organització té una gran consciència sobre les persones desfavorides. Destacar una campanya que ISGlobal va elaborar per ubicar a les persones amb mobilitat reduïda, per tal de tenir espais i esdeveniments més inclusius. També campanyes adreçades a malalties mentals amb el lema "Abracem la Neurodiversitat".

120

10.8.13. Mobilitat

En aquest àmbit s'analitza **el desplaçament del personal als seus llocs de treball i la mobilitat geogràfica**, així com l'existència de mecanismes per facilitar-ne l'accés i optimitzar-ne els temps de desplaçament.

En el moment de fer l'anàlisi no es disposen de dades pel que fa a la mobilitat del personal, encara que cal afegir que en varies ubicacions hi ha pàrquing privat, on el personal disposa de descomptes per poder aparcar els vehicles, així com dir que hi ha accés proper al transport públic, amb parades de metro y autobús.

Pla d'Igualtat

11. Pla d'Igualtat d'Oportunitats

11.1. Finalitat

La realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part de Fundació Institut de Salut Global Barcelona – ISGlobal té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, establerta a partir de l'entrada en vigor de la LOIEMH l'any 2007, manifestar l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de manera real i efectiva, i sobretot la integració de la igualtat al sistema de gestió de la mateixa empresa.

11.2. Objectius estratègics

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, ISGlobal pretén investigar en profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat d'oportunitats de gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que ISGlobal espera assolir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats per a dones i homes, tot eliminant qualsevol mena de discriminació i millorant el clima laboral, a fi d'augmentar la motivació i el compromís de la plantilla; i per tal d'aconseguir-ho. ISGlobal està decidit a dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions adients perquè la igualtat sigui real i efectiva.

Els objectius estratègics d'aquest Pla d'Igualtat són:

- Potenciar, com a línia estratègica de funcionament d'ISGlobal i de la seva cultura, la incorporació de la perspectiva de gènere i interseccional en la gestió organitzativa.
- Promoure un ambient laboral inclusiu i equitatiu a ISGlobal.
- Establir indicadors amb perspectiva de gènere per mesurar l'evolució de la situació de la igualtat d'oportunitats en les diferents àrees d'intervenció.
- Garantir un entorn lliure de sexisme i de qualsevol tipus de discriminació, promovent un ambient laboral inclusiu i equitatiu.
- Sensibilitzar a les persones que formen part de la plantilla.
- Garantir la igualtat retributiva.
- Garantir una contractació o selecció lliure de biaxos de gènere i altres diversitats.
- Treballar en la construcció d'una cultura que potenciï l'equilibri entre la vida personal i laboral.
- Garantir que tant la comunicació interna com la comunicació corporativa i la publicitat utilitzen un llenguatge no discriminatori.

- Establir els mecanismes per fer un seguiment de les mesures ja implantades i de les noves a implantar, per poder analitzar-ne l'impacte.

11.3. Accions positives en matèria d'igualtat

A l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que cal recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i prioritització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdiques.

Presentem tot seguit les accions de millora que la Comissió Negociadora ha seleccionat com a idònies:

NÚM. D'ACCIÓ	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY IMPLANTACIÓ
1	Comunicar la implementació del III Pla d'Igualtat a tota la plantilla, reforçant el compromís institucional amb la igualtat de gènere..	Juliol 2025
2	Incorporar materials informatius en línia al pla d'acollida, amb continguts sobre igualtat, inclusió i diversitat.	2025
3	Integrar de manera permanent la sensibilització en igualtat d'oportunitats i la formació en perspectiva de gènere dins el Pla Anual de Formació, adreçat a tota la plantilla.	2025-2029

4	Oferir formació específica en lideratge i habilitats directives per a dones, afavorint la seva promoció professional..	Maig 2026
5	Incorporar indicadors de seguiment desagregats per sexe: nivell d'estudis, promocions, ús de mesures de conciliació i corresponsabilitat, i percepció d'igualtat (via enquesta interna).	2025-2028
6	Recollir, donar visibilitat i posar en valor les mesures de conciliació i corresponsabilitat existents, impulsant campanyes específiques dirigides a la corresponsabilitat masculina.	Juny 2025
7	Revisar la documentació interna i externa per garantir l'ús sistemàtic del llenguatge inclusiu.	2025-2028
8	Informar i sensibilitzar sobre les mesures de prevenció en salut laboral amb perspectiva de gènere (ex: espais de lactància, ergonomia, salut mental).	Octubre 2025
9	Fer un seguiment anual de la bretxa salarial d'acord amb el Reial decret 902/2020, mitjançant el registre retributiu i l'auditoria salarial.	2026-2028
10	Recordar periòdicament l'existència i els canals d'accés al Protocol de prevenció de l'assetjament.	2024-2028 Anual
11	Incloure un mòdul específic sobre la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe en la formació obligatòria.	2025 Bianual
12	Promoure la igualtat a través de la contractació responsable, demanant a empreses proveïdores i clients si disposen de Plans d'Igualtat..	2025-2028

13	Redactar instruccions per garantir l'equilibri de gènere en les ponències i intervencions en seminaris i actes institucionals.	Novembre 2025
14	Analitzar periòdicament els resultats de les convocatòries de recerca des d'una perspectiva de gènere i, si cal, adoptar mesures de suport específic.	2025 Bianual
15	Donar continuïtat i visibilitat al projecte europeu INCLUDE* , orientat a reduir desigualtats de gènere interseccionals i millorar el benestar social i la salut.	2025-26*
16	Avaluar el grau d'integració de la perspectiva de gènere en els projectes d'ISGlobal, promovent millores si cal.	2027-2028
17	Impulsar accions comunicatives de sensibilització per combatre els estereotips de gènere i promoure la diversitat, especialment en el marc de dies internacionals (ex: 11F, 8M, 28J).	2025-29
18	Reforçar el programa de mentoria d'ISGlobal, amb especial atenció al suport i promoció de les dones investigadores.	2026
19	Participar activament en xarxes i grups externs d'igualtat amb altres centres de recerca i institucions afins.	2025-29
20	Incorporar la perspectiva de gènere en les diferents formacions internes i externes ofertes per ISGlobal.	2026-2029
21	Revisar i actualitzar els criteris d'avaluació del rendiment i la carrera professional per garantir la igualtat (en línia amb iniciatives com CO-ARA).	2025-2027

22	Actualitzar i revisar periòdicament el Protocol contra l'assetjament, adaptant-lo a la normativa vigent i a les bones pràctiques internacionals.	09-2025
-----------	--	---------

*Durant el 2025 s'ha iniciat un projecte innovador que té en l'eix principal les polítiques de gènere.

Projecte INCLUDE: Advancing Intersectional Gender Equality in Biomedical Research and Innovation
Avançant en la igualtat de gènere interseccional en la recerca i la innovació biomèdica

Coordinat per **Smart Venice**, aquest ambiciós projecte finançat per la **Comissió Europea** dins del programa Horizon Europe reuneix 11 socis de 10 països de tot Europa, formant un consorci geogràficament inclusiu que abasta Europa del Nord, de l'Est, del Sud i de l'Oest.

El projecte INCLUDE aborda els reptes estructurals de la igualtat de gènere en la recerca biomèdica desenvolupant, pilotant i avaluant **Plans d'Igualtat de Gènere (GEPs)** innovadors mitjançant enfocaments interseccionals i intersectorials. El projecte cobreix diversos contextos polítics, abordant mancances i desafiaments i aprofitant les bones pràctiques i l'expertesa per promoure la inclusivitat a les organitzacions de recerca.

ISGlobal coordina el paquet de treball de **Comunicació, Difusió i Exploitation (WP5)** i participa en tots els paquets de treball del projecte. També liderarà una acció vinculada a un GEP focalitzat en la perspectiva de **gènere i LGTBIQA+**, conjuntament amb els centres del **PRBB**, per desenvolupar un pla més inclusiu.

El projecte també prioritza la sostenibilitat a llarg termini, centrant-se en **enfortir les aliances dins dels ecosistemes locals d'innovació** i multiplicar els esforços de xarxa mitjançant el seu toolkit, la **Comunitat de Pràctica (CoP)** i el **Manifest**.

INCLUDE espera **millorar la salut i el benestar social** abordant les desigualtats de gènere interseccionals dins de les organitzacions de recerca biomèdica. Els propers passos inclouen **mapar les pràctiques actuals**, identificar competències i necessitats formatives, i pilotar accions inclusives dels GEPs a les organitzacions participants.

Acció 1

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Juny 2025		Juliol 2025
Justificació de la prioritització de la mesura			
La difusió del Pla d'Igualtat és imprescindible per poder assolir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Comunicar l'existència del Pla d'Igualtat de gènere			
Descripció de la mesura			
Comunicació de la implementació del III Pla d'Igualtat a la totalitat de la plantilla.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Número de persones, disgregades pel sexe, que coneixen el Pla d'Igualtat - Número de comunicacions - Número de consultes sobre el Pla d'Igualtat			
Qualitatius - S'han realitzat reunions de difusió del Pla d'Igualtat amb tots els grups de recerca i serveis? - Quins canals de difusió del Pla d'Igualtat s'han utilitzat?			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 2

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Juny 2025		desembre de 2025
Justificació de la prioritització de la mesura			
La referència en el Pla d'Acollida del compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats és una acció positiva imprescindible per tal d'instal·lar la igualtat de gènere estable, independentment de la rotació de personal.			
Objectius			
Eliminar qualsevol comportament que pugui generar una discriminació per raó de sexe dins de l'organització			
Descripció de la mesura			
Afegir al Manual de Benvinguda un apartat que faci referència al compromís de l'empresa amb la igualtat d'oportunitats, el Pla d'acció i les persones que formen part de la Comissió de Seguiment i Equitat			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Manual d'Acollida			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
○ Número de persones a les quals se'ls ha entregat el Manual d'Acollida.			
Qualitatius			
○ S'ha incorporat el compromís de l'empresa amb la igualtat de gènere al Manual d'Acollida?			
○ S'ha informat a la plantilla del compromís de l'empresa amb la igualtat?			
○ Canals de difusió del compromís de l'empresa amb la igualtat.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 3

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Juny de 2025	Desembre de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La formació en igualtat d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral de la totalitat de la plantilla resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Impartir formació en igualtat de gènere a la totalitat de la plantilla per sensibilitzar-la i detectar possibles situacions de discriminació existents dins d'aquesta.			
Descripció de la mesura			
Integrar de manera permanent la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'àmbit laboral dins del Pla Anual dirigit al total de la plantilla.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Número de persones, disgregades per sexe, que han realitzat la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes. - Assistència i participació en la formació per part de la direcció i la plantilla. - Nivell de satisfacció de les persones que han participat en la formació en Igualtat d'oportunitats entre dones i homes, disgregades per sexe. - Pressupost per dur a terme l'acció formativa.			
Qualitatius Descripció del programa formatiu escollit.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Juny 2027- Juny 2029	Juliol 2027- Juliol 2029	

Acció 4

Àrea d'actuació			
Desenvolupament. Formació			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Juny de 2025		Juliol de 2027
Justificació de la prioritització de la mesura			
La formació específica per dones resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Impartir formació en habilitats directives específica per a dones ajuda a corregir i millorar possibles situacions de discriminació existents			
Descripció de la mesura			
Formació en habilitats directives específic per a dones.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials		Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.		Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Número de dones que han realitzat la formació. - Assistència i participació de dones en la formació per part de la direcció i la plantilla. - Nivell de satisfacció de les dones que han participat en la formació. - Pressupost per dur a terme l'acció formativa.			
Qualitatius Descripció del programa formatiu escollit.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 5

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	2025	2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Poder prendre decisions amb informació actualitzada, així com conèixer la percepció d'igualtat de gènere que hi ha a l'organització.			
Objectius			
Obtenir dades i actualitzar informació per tal de prendre decisions en igualtat de gènere corregeix possibles situacions de discriminació.			
Descripció de la mesura			
Obtenir dades desagregades per sexe: nivell d'estudis, promocions, quantes persones s'acullen a accions de conciliació o co-responsabilitat, percepció d'igualtat (enquesta).			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Àmbits d'anàlisi amb dades desagregades per sexe (Conciliació, nivell estudis). - Número de dades noves desagregades per sexe. - Pressupost per dur a terme les accions.			
Qualitatius - S'ha realitzat enquesta al personal?. - Número de respostes de l'enquesta al personal. - Anàlisi de l'enquesta.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Juny 2027- Juny 2029	Juliol 2027- Juliol 2029	

Acció 6

Àrea d'actuació			
Temps de treball i corresponsabilitat.			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Juny de 2025		Juny de 2028
Justificació de la prioritització de la mesura			
L'adequació de les mesures de conciliació a les necessitats de la plantilla resulta imprescindible per arribar a la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Fer difusió i establir mesures que afavoreixin la conciliació de la vida laboral, personal i familiar, així com la corresponsabilitat a la totalitat de la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Recollir, donar visibilitat i posar en valor totes les accions de conciliació i corresponsabilitat acordades i campanyes de co-responsabilitat dirigida a homes.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Número de comunicacions i mitjans de difusió. - Número de mesures noves que ha proposat la plantilla i aprovació de les mateixes.			
Qualitatius - S'han aplicat les noves mesures? - S'han comunicat a la plantilla les mesures aprovades? - S'observen millores en el rendiment de la plantilla?			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 7

Àrea d'actuació			
Comunicació no sexista			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Setembre de 2025	Setembre de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La utilització del llenguatge inclusiu és imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Fomentar l'ús del Llenguatge no sexista i la seva aplicació en totes les comunicacions de l'organització.			
Descripció de la mesura			
Revisió de la documentació interna i externa en l'ús del llenguatge inclusiu.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius Número de documents i comunicacions amb correccions.			
Qualitatius S'ha aplicat l'ús de llenguatge inclusiu en els documents nous i també en les noves comunicacions?			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Juny 2027- Juny 2029	Juliol 2027- Juliol 2029	

Acció 8

Àrea d'actuació				
Salut laboral				
Data d'implantació	Inici		Finalització	
	Octubre de 2025		Octubre de 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura				
La millora de la salut laboral des d'una perspectiva de gènere ajudarà a aconseguir la igualtat real entre dones i homes.				
Objectius				
Prevenir situacions de risc en la salut motivades per l'impacte que l'activitat laboral pot provocar en elles degut a les condicions físiques de treball de dones i homes.				
Descripció de la mesura				
Prevenir i informar al personal sobre les mesures de prevenció de salut des d'una perspectiva de gènere (control psicosocial, prevenció maternitat). Espai de lactància.				
Totalitat de la plantilla.				
Recursos previstos	Materials		Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.	
Mecanismes de difusió				
Reunions				
Intranet				
Taulell d'anuncis				
Indicadors de seguiment i avaluació				
Quantitatius				
- Número criteris adaptats a la perspectiva de gènere en l'avaluació dels riscos laborals. - Número de categories laborals afectades. - Número de persones afectades disgregat per sexes.				
Qualitatius				
- Quins criteris s'han utilitzat en l'avaluació dels riscos laborals? - Canals de difusió de les mesures de prevenció de salut. - S'ha adaptat un espai de lactància.				
Personal responsable				
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat				
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització	
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029	

Acció 9

Àrea d'actuació			
Auditoria salarial			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Maig de 2026		Maig de 2026
Justificació de la prioritització de la mesura			
Assegurar la no discriminació en les retribucions de dones i homes és imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes..			
Objectius			
Detectar les bretxes salarials existents entre dones i homes en les diferents categories professionals i justificar aquelles que se situen per sobre del 25%.			
Descripció de la mesura			
Anàlisi temporal de les bretxes salarials mitjançant els Registres Retributius (anu-als).			
Persones destinatàries			
Responsables de RRHH.			
Recursos previstos	Materials		Humans
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.		Persones responsables de l'acció a implementar.
Econòmics			
Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.			
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
○ Bretxes salarials dels diferents llocs de treball.(anual)			
Qualitatius			
○ S'han justificat aquelles bretxes superiors al 25%?			
○ Enumeració de les diferents justificacions.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 10

Àrea d'actuació			
Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Gener de 2025		Setembre de 2028
Justificació de la prioritització de la mesura			
Donar a conèixer i recordar l'existència del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe resulta imprescindible per aconseguir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Donar difusió i recordar l'existència del Protocol de prevenció de l'assetjament sexual i/o per raó de sexe a la totalitat de la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Recordar l'existència del Protocol de prevenció de qualsevol tipus d'assetjament.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials		Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.		Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Humans			
Persones responsables de l'acció a implementar.			
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
- Número de persones, disgregades per sexe, que coneixen el protocol. - Número de consultes respecte al protocol.			
Qualitatius			
- S'ha informat al total de la plantilla sobre l'existència del pla? - Quines mesures de difusió s'han utilitzat? - Tenen els treballadors i treballadores accés lliure al protocol?			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 11

Àrea d'actuació			
Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Desembre de 2025 Desembre de 2027 (bianual)		Desembre de 2025 Desembre de 2027 (bianual)
Justificació de la prioritització de la mesura			
Formar a la totalitat de la plantilla sobre la prevenció i l'actuació davant l'assetjament sexual i/o per raó de sexe resulta imprescindible per detectar possibles situacions de discriminació i assolir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Fomentar un entorn lliure d'assetjament sexual i per raó de sexe.			
Descripció de la mesura			
Incloure en la formació obligatòria un mòdul sobre Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Número de persones, disgregades per sexe, que han assistit a les diferents formacions. - Assistència i participació a la formació de la direcció i la plantilla. - Valoració de la formació disgregada per sexe. - Pressupost per dur a terme l'acció formativa.			
Qualitatius - Descripció del programa formatiu escollit. - S'ha aplicat la perspectiva de gènere en totes les fases del pla formatiu?.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 12

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Desembre de 2025	Setembre del 2028	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Conèixer si les empreses proveïdores i clients tenen el Pla d'igualtat ajuda i contribueix a un canvi social, on el CED es vol relacionar amb empreses i entitats compromeses.			
Objectius			
Contribuir a un canvi social més sensible a la igualtat d'oportunitats de gènere, implicant a les empreses amb què l'organització es relaciona.			
Descripció de la mesura			
Demanar a les empreses proveïdores i clients si disposen del Pla d'Igualtat, per transformar la societat i contribuir a un canvi social.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
- Número d'empreses proveïdores implicades amb la Igualtat. - Número d'empreses clients implicades amb la Igualtat.			
Qualitatius			
- S'ha demanat si tenen Pla d'igualtat a les empreses que ens relacionem?. - Com ho hem sabut?.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Juny 2027- Juny 2029	Juliol 2027-Juliol 2029	

Acció 13

Àrea d'actuació			
Desenvolupament. Selecció, Contractació i Promoció			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Novembre de 2025	Abril de 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
En les ponències, en els seminaris i reunions de caràcter professional tenir un equilibri de representació femenina i masculina resulta imprescindible per assolir la igualtat real entre dones i homes.			
Objectius			
Obtenir presència equilibrada de dones i homes en la participació a seminaris o reunions professionals.			
Descripció de la mesura			
Redactar unes instruccions destinades a preservar l'equilibri de gènere pel que fa a les ponències en els seminaris i altres reunions de caràcter professional.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Número d'instruccions per seguir un procediment que aporti equilibri de representació.			
Qualitatius S'han redactat instruccions per obtenir presència equilibrada de dones i homes en reunions professionals o seminaris?.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Juny 2027- Juny 2029	Juliol 2027- Juliol 2029	

Acció 14

Àrea d'actuació			
Desenvolupament. Selecció, Contractació i Promoció			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Setembre de 2025 Setembre de 2027 (Bianual)		Setembre de 2025 Setembre de 2027 (Bianual)
Justificació de la priorització de la mesura			
Recolzar la presència equilibrada de dones i homes en projectes de recerca.			
Objectius			
Obtenir presència equilibrada de dones i homes en la participació a projectes de recerca.			
Descripció de la mesura			
Analitzar periòdicament l'estat dels resultats de les convocatòries de projectes de recerca segons gènere, i prendre mesures de recolzament suplementari, si fos necessari.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Taulell d'anuncis			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - Número de convocatòries analitzades. - Resultats quantitatius de l'anàlisi.			
Qualitatius S'han analitzat els resultats de les convocatòries de projectes de recerca?			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2027- Juny 2029		Juliol 2027- Juliol 2029

Acció 15

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Juny 2025	Juliol de 2025	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Ampliar el compromís de l'organització amb la igualtat d'oportunitats és una acció positiva imprescindible per tal d'instal·lar la igualtat de gènere estable, compartint projectes internacionals.			
Objectius			
Treballar per millorar la salut i benestar de la societat tenint en compte les desigualtats de gènere interseccionals.			
Descripció de la mesura			
Desenvolupament del projecte INCLUDE amb l'objectiu de millorar la salut i el benestar social abordant les desigualtats de gènere interseccionals.			
Persones destinatàries			
Total de la plantilla.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Material d'oficina, connexió a internet, sala de reunions, projector, llibres i manuals, software.	Persones responsables de l'acció a implementar.	Despeses de cost del material de l'oficina, despeses d'impressió de material i despeses del temps invertit per les persones responsables.
Mecanismes de difusió			
Reunions			
Intranet			
Pàgina web			
Manual d'Acollida			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius Número d'actuacions del projecte INCLUDE.			
Qualitatius - S'ha incorporat el compromís en totes memòries i resums d'actuacions de l'organització? - S'ha informat a la plantilla del compromís d'aquest projecte? - Canals de difusió del compromís d'aquest projecte.			
Personal responsable			
Gerència, direcció i Comissió d'igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Juny 2027- Juny 2029	Juliol 2027- Juliol 2029	

Acció 16

Àrea d'actuació			
Recerca i innovació			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Gener 2027	Setembre 2027	
Justificació de la prioritització de la mesura			
És essencial garantir que els projectes incorporin la perspectiva de gènere per tal d'evitar biaixos i promoure una recerca més inclusiva i equitativa.			
Objectius			
Analitzar com s'integra la perspectiva de gènere en els projectes de recerca d'ISGlobal..			
Descripció de la mesura			
Revisió de projectes actius i futurs per identificar la presència (o absència) d'aquesta perspectiva i proposar millores.			
Persones destinatàries			
Equips de recerca i coordinació de projectes.			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Base de dades de projectes, documents de referència, formularis d'avaluació	IPs, Projects Unit i membres de la Comissió d'Igualtat	Cost del temps del personal implicat o contractació de servei
Mecanismes de difusió			
Reunions internes, infomre de resultats, sessió de retorn per a IPs			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius % de projectes revisats % de projectes amb perspectiva de gènere incorporada.			
Qualitatius - Grau d'integració efectiva de la perspectiva de gènere - Reacció dels equips davant la revisió			
Personal responsable			
Direcció científica, Projects Unit, Comissió d'Igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	juny 2027	Desembre 2027	

Acció 17

Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa / Comunicació			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Gener 2025	Desembre 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Visibilitzar els valors d'igualtat i diversitat mitjançant dies clau potencia la cultura inclusiva i la sensibilització de tota la plantilla.			
Objectius			
Organitzar accions simbòliques i comunicatives amb motiu de dates clau (ex: 11F, 8M, 28J).			
Descripció de la mesura			
Campanyes internes, xerrades, publicacions i activitats en dies internacionals relacionats amb la igualtat i la diversitat.			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Dissenys, material audiovisual, articles i eines digitals	Equip de comunicació i Comissió d'Igualtat	Cost de producció de materials
Mecanismes de difusió			
Intranet, web, xarxes socials, cartellera...			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius - N d'accions fetes per any - Impacte en xarxes o intranet.			
Qualitatius - Valoració del personal sobre les accions realitzades - Grau de participació i implicació			
Personal responsable			
Comunicació, Comissió d'Igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Gener 2026	Desembre 2029	

Acció 18

Àrea d'actuació			
Desenvolupament professional i promoció			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Gener 2027	Desembre 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
Cal fomentar referents femenins i oferir acompanyament per afavorir el lideratge i la carrera professional de les dones.			
Objectius			
Reforçar la participació femenina en el programa de mentoria i adaptar-lo a les seves necessitats específiques.			
Descripció de la mesura			
Identificació de mentores,i mentees, promoció del programa entre dones joves i seguiment dels resultats.			
Persones destinatàries			
Dones investigadores joves			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Guia del programa,	Mentoring Committee i mentores voluntàries	Dedicació de temps i suport logístic
Mecanismes de difusió			
Mailings interns, reunions informatives			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
N. de dones mentores i mentorades - N de sessions de mentoria.			
Qualitatius			
Satisfacció de les participants			
Personal responsable			
Mentoring Committee, Comissió Igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Gener 2028	gener 2029	

Acció 19

Àrea d'actuació			
Xarxes, networking			
Data d'implantació	Inici	Finalització	
	Gener 2025	Desembre 2029	
Justificació de la prioritització de la mesura			
La col·laboració permet compartir bones pràctiques i reforçar l'impacte de les accions d'igualtat.			
Objectius			
Establir aliances estratègiques amb altres institucions compromeses amb la igualtat de gènere			
Descripció de la mesura			
Participació en xarxes, grups de treball i projectes conjunts sobre igualtat i diversitat..			
Persones destinatàries			
Personal implicat en igualtat			
Recursos previstos	Materials	Humans	Econòmics
	Plataforma de reunions, documents de treball	Comissió d'Igualtat	Cost del temps invertit i desplaçaments puntuals
Mecanismes de difusió			
Informes interns, intranet, reunions			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius N. de grups on participem - N d'activitats conjunes.			
Qualitatius Impacte de les sinèrgies			
Personal responsable			
Comissió Igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici	Finalització	
	Gener 2026	desembre 2029	

Acció 20

Àrea d'actuació			
Formació i capacitat			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Gener 2026		Desembre 2029
Justificació de la prioritització de la mesura			
És clau formar en igualtat de forma transversal per evitar biaixos inconscients en l'activitat diària.			
Objectius			
Assegurar que totes les formacions internes integrin continguts i enfocaments amb perspectiva de gènere.			
Descripció de la mesura			
Revisar programes formatius, identificar mancances i proposar millores amb suport d'expertesa..			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla, especialment persones formadores			
Recursos previstos	Materials		Econòmics
	Continguts formatius, manuals de gènere		Dedicació a adaptació de materials
Mecanismes de difusió			
intranet, formació presencial i en línia			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
o N. de formacions amb perspectiva de gènere incorporada			
Qualitatius			
o Valoració qualitativa de les formacions			
Personal responsable			
Departament de formació interna			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Gener 2027		desembre 2029

Acció 21

Àrea d'actuació			
Avaluació i promoció			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Gener 2025		Desembre 2027
Justificació de la prioritització de la mesura			
Els criteris d'avaluació poden reforçar desigualtats si no incorporen la diversitat de trajectòries.			
Objectius			
Adaptar els criteris d'avaluació a un model més inclusiu, en línia amb iniciatives com COARA			
Descripció de la mesura			
Revisió dels criteris d'avaluació i promoció per evitar biaixos i fomentar la diversitat de mèrits.			
Persones destinatàries			
Personal investigador			
Recursos previstos	Materials		Econòmics
	Documents de referència, informes COARA	Grup de treball, Direcció científica	Cost del temps dedicat, assistència a reunions internacionals
Mecanismes de difusió			
Reunions internes, sessions de presentació, intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
○ N. de criteris modificats			
○ % de personal avaluat amb criteris nous			
Qualitatius			
○ Grau de satisfacció del personal			
○ Equitat percebuda en les avaluacions			
Personal responsable			
Direcció científica, grup de treball			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2026		Juny 2027

Acció 22

Àrea d'actuació			
Prevenció i benestar			
Data d'implantació	Inici		Finalització
	Gener 2025		Desembre 2029
Justificació de la prioritització de la mesura			
És imprescindible comptar amb un protocol actualitzat, clar i efectiu per prevenir i actuar davant situacions d'assetjament.			
Objectius			
Revisar i adaptar el protocol a la normativa vigent i a les bones pràctiques institucionals.			
Descripció de la mesura			
Actualització del protocol, consulta amb experts, validació interna i difusió a tota la plantilla..			
Persones destinatàries			
Tot la plantilla			
Recursos previstos	Materials		Econòmics
	Documents legals, protocols de referència	RRHH, experts legals, Comissió d'Igualtat	Assessorament i temps de revisió
Mecanismes de difusió			
intranet, campanyes de visibilització del protocol			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius			
○ Protocol revisat i aprovat (sempre que hi hagi un canvi de normativa)			
Qualitatius			
○ Grau de coneixement del protocol			
Personal responsable			
RRHH, Comitè d'Igualtat			
Data de seguiment i avaluació	Inici		Finalització
	Juny 2025		Desembre 2029

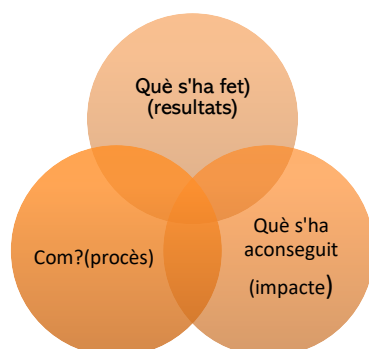
12. Seguiment, avaluació i revisió del pla

Seguint amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, a l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplar de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan sigui palesa la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que contingui en funció dels efectes que vagin apreciats en relació amb la consecució dels objectius.

L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió s'haurà de constituir una **Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla**, amb una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions.

Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la **Comissió de Vigilància i Seguiment**.

Caldrà tenir en compte el Procediment per tal de resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, sempre que la normativa legal ho especifiqui.

L'article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.
- b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.
- d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment:

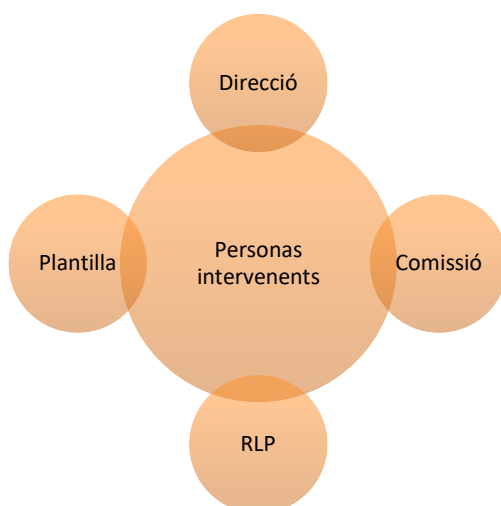
Hi ha diferents persones dins la Comissió d'Igualtat i Equitat preparades i motivades per tal de portar a terme el treball de vigilància i seguiment del Pla per tal de realitzar la seva implantació i Informes de seguiment i avaluació.

Es proposen les següents persones per formar part de la Comissió d'Avaluació i Seguiment:

- **Gemma Perelló (Gerent adjunta i coordinadora de la Comissió d'Equitat i Gènere)**
- **Samuel Espinal (Responsable de RRHH)**
- **I membres de la Comissió d'Equitat i Gènere d'ISGlobal**

Persones i òrgans que intervenen

Les persones o òrgans que intervenen en l'avaluació són els/les següents:



- La direcció de la institució, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al si de l'empresa i d'assignar-hi els recursos necessaris.
- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, si existeix, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.

- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

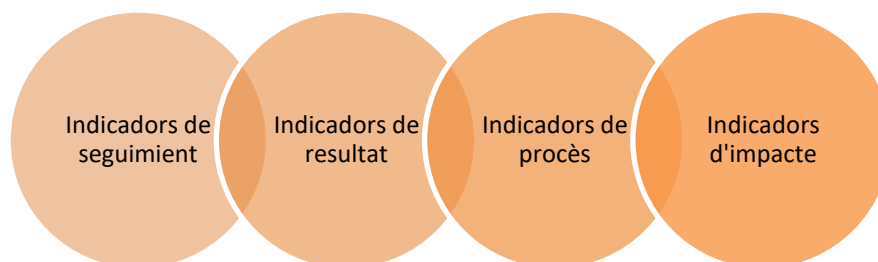
El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtindre informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Vigilància i Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per fer l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures. Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Vigilància i Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:



Seguiment de les accions de millora

Fitxa de seguiment de les accions de millora		
Àrea d'actuació		
Data d'implantació	Inici	Finalització
Indicadors de seguiment		
Indicadors qualitatius	Valor inicial (% o numèric)	Valor actual (% o numèric)
Indicadors quantitativs		
Indicadors de resultat		
Grau d'execució	Pendent o En execució ()	Finalitzada ()
Indiqueu el motiu pel qual la mesura no s'ha iniciat o completat totalment.	Manca de recursos humans () Manca de recursos materials () Manca de temps () Manca de participació () Descoordinació amb altres departaments () Desconeixement del desenvolupament () Altres motius (especificar):	
Indicadors de procés		
Adequació dels recursos assignats		
Barreres en la implantació		
Solucions preses		
Indicadors d'impacte		
Reducció de desigualtats		
Milliores produïdes		
Propostes de futur		
Número de participants i documentació acreditativa d'execució de la mesura		

Model de qüestionari Model de seguiment i informe

Un cop avaluades les accions de millora implementades, es procedirà a avaluar l'impacte del Pla d'Igualtat mitjançant diferents eines, com ara:

- Reunions amb totes les persones que han participat al pla.
- Realització de qüestionaris i enquestes als col·lectius esmentats.
- Anàlisi de la implementació del Pla d'Igualtat a una reunió de la Comissió de Vigilància i Seguiment.

Model de qüestionari de seguiment

Model de qüestionari per al seguiment²

- Les dades recollides són clares? Són coherents o es contradiuen? En quin sentit? Falten dades?
- Les mesures i les seves actuacions s'ajusten a allò previst? En general, el pla es desenvolupa correctament?
- S'han assolit els objectius perseguits per a cadascuna de les accions? Hi ha endarreriments importants? Valoreu els desajustos en general.
- Quines incidències s'han detectat? Com s'han solucionat? Hi ha obstacles, inèrcies de treball o altres elements que estiguin dificultant el desenvolupament del pla? Quins? Es poden modificar o suprimir?
- S'han generat necessitats noves durant la implementació? S'hi pot donar resposta? S'han pres mesures correctores o s'han incorporat noves mesures per donar-hi resposta?
- S'han implicat les persones esperades en el procés? En el grau estimat? Hi ha hagut resistències? De quin tipus? Com s'han solucionat?
- Els recursos han estat suficients? El pressupost ha proporcionat la cobertura esperada? L'heu modificat?
- El calendari s'ha complert?
- S'han introduït canvis o ajustaments en el desenvolupament del pla? Quins?
- En la dimensió interna: S'han reduït desequilibris entre dones i homes a l'empresa? A quines àrees? Hi ha canvis respecte de la percepció de la igualtat? S'han produït canvis a la cultura de l'organització respecte a la igualtat? I en els procediments?
- En la dimensió externa: S'han produït canvis en la imatge de l'empresa? En la relació amb l'entorn? En les relacions comercials?

Finalment, les conclusions seran elevades a un informe de seguiment, i la Comissió de Vigilància i Seguiment en serà la responsable de la realització i custòdia. En cas de ser l'avaluació final del Pla d'Igualtat, el document serà més extens, i contindrà les conclusions derivades del pla finalitzat.

² Guía para la elaboración de planes de igualdad en las empresas. Instituto de las Mujeres, 2021.

Informe de seguiment

Informe de seguiment del Pla d'Igualtat		
Dades generals: Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació del Pla d'Igualtat	Inici	Finalització
Resum de dades relatives al grau d'execució, compliment de la planificació, consecució d'objectius (adjuntar fitxes de seguiment).		
Informació sobre el procés d'implantació: Adequació de recursos, barreres i solucions preses		
Informació sobre impacte: Objectius assolits, canvis en la gestió i correcció de desigualtats		
Conclusió i propostes		

Informe per a l'avaluació final

Informe d'avaluació final del Pla d'Igualtat		
Dades generals: Raó social Data de l'informe Període d'anàlisi Òrgan que el du a terme		
Data d'implantació del Pla d'Igualtat	Inici	Finalització
Informació de resultats per cadascuna de les àrees d'actuació		
Àrea: • Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) • Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Àrea: • Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) • Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Àrea: • Grau de compliment d'objectius definits al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de realització de les accions previstes al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell d'obtenció de resultats esperats (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau de compliment d'objectius de cada acció segons indicadors marcats al Pla d'Igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT) • Grau d'accions de noves necessitats detectades (BAIX/MITJÀ/ALT) • Nivell de correcció de les desigualtats detectades en la diagnosi (BAIX/MITJÀ/ALT) • Situació del nivell de compromís de l'empresa amb la igualtat (BAIX/MITJÀ/ALT)		
Informació sobre la implementació de mesures a partir de les dades de les fitxes de seguiment de mesures.		
Resum de dades relatives al grau d'execució, el compliment de planificació, la consecució d'objectius.		
Conclusions obtingudes de l'explotació de dades i informació dels qüestionaris emplenats per la comissió de seguiment, la direcció i la plantilla.		
Valoració general del període de referència [esmentant els resultats més destacats de l'execució del pla fins al moment i explicant els motius pels quals no s'han realitzat, si escau, les mesures previstes].		
Informació sobre el procés d'implantació		
• Nivell de desenvolupament de les accions. • Grau d'implicació de la plantilla al procés. • El pressupost previst ha estat _____		

El compliment del calendari previst ha estat _____
Adequació dels recursos assignats.
Dificultats, obstacles o resistències trobades a l'execució.
Solucions preses
Informació sobre l'impacte
- S'han produït canvis a la cultura de l'empresa? - S'han reduït els desequilibris de la presència de les dones? - S'han reduït els desequilibris de la presència dels homes? - Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de l'equip directiu? - Hi ha hagut canvis en les actituds i opinions de la plantilla? - S'han detectat canvis amb relació a la imatge externa de l'empresa?
Conclusions i propostes
- Incloure una valoració general del període de referència sobre el desenvolupament del Pla d'Igualtat. - Definir propostes de millora o correcció de desviacions detectades, tant d'aplicació immediata com de futur, quan es produeixi l'actualització del Pla d'Igualtat.

13. Procediment de modificació, inclòs el procediment per solucionar les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació i la revisió del pla

Acord de solució extrajudicial de conflictes

Aquest acord es pren a fi i efecte de trobar una manera amistosa de solució de conflictes.

1. Objectiu.

1. Aquest acord té com a fi el manteniment i desenvolupament d'un sistema autònom de prevenció i solució dels conflictes en l'àmbit de la negociació, interpretació i aplicació del Pla d'Igualtat.
2. Queden excloses d'aquest acord totes aquelles matèries que no siguin pròpies del Pla d'Igualtat.
3. Les parts signants estimen que la mediació i l'arbitratge que preveu aquest acord són prou per considerar complert el deure d'establir procediments a fi de resoldre de manera efectiva les discrepàncies sorgides en la negociació del Pla d'Igualtat. Especialment, declaren que el procediment d'arbitratge requerirà el sotmetiment voluntari de cada part, llevat d'allò especificat a aquest acord.

2. Àmbit de l'acord

1. Aquest acord serà d'aplicació a la totalitat del territori en què es trobi vigent el Pla d'Igualtat.
2. Aquest acord entrarà en vigència des de la data de la signatura, i la mantindrà durant tota la vigència del Pla d'Igualtat.
3. Serà susceptible d'ésser sotmès als procediments previstos en aquest acord qualsevol conflicte que sorgeixi al si de la negociació del Pla d'Igualtat, així com durant el seu seguiment i vigència.
4. Aquest acord no inclou la solució de conflictes individuals ni cobreix els conflictes ni els àmbits diferents d'aquells recollits a aquest article, que podran sotmetre's als procediments previstos per acords subscrits, o que es puguin subscriure, en els diferents àmbits autonòmics, o que estiguin establerts als convenis col·lectius d'aplicació.

3. Procediments.

1. Els procediments que estableix aquest acord són:
 - a) La mediació, que serà obligatòria en els supòsits que posteriorment es determinen, i sempre que la demani una de les parts del conflicte o l'actuació, llevat dels casos en què s'exigeixi acord entre ambdues parts. La mediació davant de l'organisme autònom competent

substitueix la conciliació administrativa prèvia als efectes previstos als articles 63 i 156 de la Llei reguladora de la jurisdicció social.

b) L'arbitratge, que només serà possible quan les dues parts, de mutu acord, ho sol·licitin per escrit.

2. En tot moment es pot acordar que el procediment de mediació finalitzi en un arbitratge. Igualment, es podrà instar l'àrbitre a desenvolupar en la seva actuació funcions de mediació.

3. S'aclareix el procediment (arbitratge, adhesió a procediments de solució autònoma de conflictes, etc.) per tal de resoldre les possibles discrepàncies que puguin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió del pla d'igualtat.

S'aclareix el procediment pel qual s'ha de fer la modificació del pla. Cal recordar que el mateix article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.

b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

4. Principis rectors dels procediments.

Els procediments que preveu aquest acord es regeixen pels principis de gratuïtat, celeritat, audiència de les parts, imparcialitat, igualtat i contradicció, i s'ha de respectar, en tot cas, el codi ètic de l'empresa, la legislació vigent i els principis constitucionals.

Els procediments s'ajustaran a les formalitats i els terminis previstos en aquest acord i en les disposicions generals d'interpretació que prengui la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat, sempre procurant-ne la màxima efectivitat i agilitat en el desenvolupament.

5. Intervenció prèvia de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

1. Als conflictes sorgits en el si de la negociació del Pla d'Igualtat, en serà preceptiva la intervenció prèvia de la Comissió Negociadora, sense la qual no se li podrà donar tràmit.

S'entendrà esgotat el tràmit de submissió prèvia a la Comissió Negociadora, al qual fa referència el paràgraf anterior, una vegada se n'hagi obtingut resposta.

6. Procediment de mediació.

1. La mediació té per objecte solucionar les diferències per prevenir o resoldre un conflicte.

2. Aquesta mediació serà desenvolupada preferentment per un òrgan unipersonal o, si així ho elegeixen expressament les parts, per un òrgan col·legiat de dues persones que podrà elevar-se a tres per acord entre les parts.

3. Les parts del procediment de mediació faran constar documentalment les divergències existents i els seus antecedents, i assenyalaran la qüestió o qüestions sobre les quals versarà el procediment. En tot cas, les dades i informacions aportades seran tractades de forma confidencial, i amb plena observança del que disposa la Llei orgànica 3/2018, de 5 de desembre, de protecció de dades personals i garantia dels drets digitals.

4. El procediment de mediació no es trobarà subjecte a cap tramitació preestablerta, llevat de la designació de la persona o persones mediadores i la formalització de l'acord que, si escau, s'assoleixi.

5. Instada la mediació davant l'òrgan corresponent, la primera reunió se celebrarà en el termini màxim de deu dies hàbils. En tot cas, els terminis poden ser ampliat o reduïts per mutu acord de les parts.

6. Dins l'àmbit d'aquest acord, el procediment de mediació serà obligatori quan ho sol·liciti una de les parts legitimades, llevat dels casos que s'exigeixi l'acord d'ambdues parts.

7. El procediment de mediació desenvolupat segons aquest acord substitueix el tràmit obligatori de conciliació previst a l'article 156.1 de la Llei reguladora de la jurisdicció social, dins del seu àmbit d'aplicació i per als conflictes als quals fa referència.

8. En tot cas, les parts poden acordar sotmetre's voluntàriament al procediment d'arbitratge sense necessitat de recórrer al tràmit de mediació. De la mateixa manera, les parts poden habilitar, des del principi o durant el procediment de mediació, un dels mediadors o mediadores perquè arbitri totes o algunes de les matèries objecte de controvèrsia.

7. Subjectes legitimats per sol·licitar la mediació.

1. Per a les mediacions previstes en aquest acord, ambdues parts han d'acreditar la legitimació indicada a l'apartat següent.

2. Estaran legitimats per instar la mediació dels conflictes recollits qualsevol de les dues representacions —banc social i banc empresarial— que formin part de la Comissió Negociadora del Pla d'Igualtat.

8. Sol·licitud de la mediació.

1. La promoció de la mediació començarà amb la presentació d'un escrit adreçat al Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge.

2. La sol·licitud de mediació haurà de contenir els extrems següents:

a) Identificació i dades de contacte, inclosa adreça de correu electrònic de:

—La part sol·licitant, i si escau, de qui n'exerceixi la representació degudament acreditada, amb expressió de la data i la signatura.

—Els subjectes davant dels quals es dirigeix la sol·licitud. Si escau, s'han d'identificar els subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment en l'àmbit de la pretensió.

—Les possibles parts interessades en el procediment. En els supòsits en què resulti procedent, caldrà incloure-hi també la identificació de les restants organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit.

b) L'objecte de la sol·licitud amb especificació dels fets i les raons que fonamenten la pretensió.

c) El col·lectiu de treballadores i treballadors afectat per la sol·licitud i l'àmbit territorial de la mateixa.

d) L'acreditació de la intervenció de la comissió paritària, o d'haver-s'hi adreçat sense efecte, i el dictamen emès si escau.

9. Procediment d'arbitratge.

1. Mitjançant el procediment d'arbitratge, les parts acorden voluntàriament encomanar-se a una tercera persona i acceptar per endavant la solució que dicti sobre el conflicte o qüestió suscitada.

Requerirà la manifestació expressa de voluntat d'ambdues parts de sotmetre's al laude arbitral que tindrà caràcter de compliment obligat.

2. Les parts poden promoure l'arbitratge sense necessitat d'acudir prèviament al procediment de mediació que preveu el capítol precedent, o fer-ho amb posterioritat a l'esgotament o durant el transcurs. Tanmateix, les parts poden instar en qualsevol moment la persona encarregada de dur a terme l'arbitratge perquè desenvolupi, prèviament a la seva actuació com a tal, funcions de mediació.

3. Una vegada formalitzat el compromís arbitral, les parts s'han d'abstenir d'instar altres procediments sobre qualsevol qüestió o qüestions sotmeses a l'arbitratge, així com de recórrer a la vaga o al tancament patronal.

10. Subjectes legitimats per sol·licitar l'arbitratge.

Es troben legitimats per instar el procediment arbitral, de mutu acord, segons el tipus de conflicte i l'àmbit afectat, els mateixos subjectes que estan legitimats per instar el procediment de mediació.

11. Sol·licitud de l'arbitratge.

1. La promoció del procediment requerirà la presentació d'un escrit davant del Servei Interconfederal de Mediació i Arbitratge subscrit pels subjectes legitimats que vulguin sotmetre la qüestió a arbitratge.

Aquest escrit haurà de contenir:

a) La identificació de l'empresa o dels subjectes col·lectius que ostenten legitimació per acollir-se al procediment, inclosa l'adreça de correu electrònic, la data i la signatura.

En els supòsits en què resulti procedent, ha d'incorporar també la identificació de les altres organitzacions empresarials i sindicals representatives en aquest àmbit, inclosa l'adreça de correu electrònic, a efectes de notificar-los el compromís arbitral per si s'hi volen adherir.

b) La designació de la persona que durà a terme l'arbitratge. En cas de no fer-ho, s'entendrà delegada a la direcció de l'organisme corresponent.

c) Les qüestions concretes sobre les quals ha de versar l'arbitratge, si aquest és en dret o en equitat, la seva gènesi, el seu desenvolupament i la seva pretensió, les raons que la fonamentin i el termini per dictar el laude arbitral. Les parts poden instar la persona que exerceixi l'arbitratge a dictar el seu laude en base a la posició final que puguin presentar les mateixes parts en una o diverses de les qüestions concretes sotmeses a arbitratge.

d) El compromís d'acceptació de la decisió arbitral.

e) El termini dins el qual caldrà dictar el laude arbitral. Les parts podran establir terminis més breus.

A XX de _____ de 202(...)

Signants:

PER LA PART SOCIAL

Signatura

PER L'EMPRESA

Annex

Glossari

Acció positiva. Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

Article 11. Accions positives.

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Androcentrisme. Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narrades des de la perspectiva masculina.

Discriminacions directes. Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

Discriminacions indirectes. Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

Discriminació positiva. Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

Estereotips de gènere. Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

Gènere. 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Igualtat de dret o formal. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

Igualtat de fet o real. Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

Igualtat d'oportunitats entre homes i dones. Principi que es refereix a la necessitat de garantir que dones i homes accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de

sortida de les dones. Constitueix la garantia que dones i homes puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Llengua. Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

Llenguatge. Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

Masclisme. Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a les dones.

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats entre homes i dones de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les dones.

Patriarcal. Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home a home. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

Perífrasi. Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

Principi d'igualtat. Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

Salt semàntic. Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

Sexisme. És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a la dona per raó del seu sexe.

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.

Model de reglament per a la Comissió Negociadora

La Llei orgànica per a la igualtat efectiva per a les dones i homes (LOIMH), al seu article 45.1, obliga totes les organitzacions a respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, a prendre mesures adreçades a evitar qualsevol mena de discriminació laboral entre dones i homes; mesures que seran negociades i acordades amb la Representació Legal dels Treballadors (RLT).

El present reglament proporciona els instruments bàsics necessaris perquè, en el si de l'organització, la Comissió Negociadora identifiqui les possibles situacions de discriminació o de desigualtat que hi pugui haver en l'àmbit laboral o aquelles que, de forma indirecta, es poguessin produir, i es proposin a la direcció les mesures correctores adients.

Aquestes mesures s'hauran de dirigir a l'elaboració i aplicació del Pla d'Igualtat per a la totalitat de la plantilla. Aquest pla ha de determinar el conjunt de mesures a abordar, els objectius a assolir, les estratègies i pràctiques a prendre per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats (art. 46.1. LOIMH).

La Comissió Negociadora és paritària i es troba composta per:

Nom	Càrrec	Centre

Les persones que componen la Comissió d'Igualtat, així com els seus assessors/es estan obligats/des a respectar la confidencialitat i discreció professionals, tant en els assumptes tractats a les reunions com en la documentació i les dades presentades i aportades per les parts.

La Comissió Negociadora es reunirà:

- Dues vegades l'any pel cap baix.

- De manera extraordinària, a petició de qualsevol dels membres de la comissió, amb un preavís mínim de deu dies laborals.

De les reunions celebrades amb acord o sense acord, se n'aixecarà acta.

Els acords de la comissió, per la seva validesa, s'han de prendre per majoria absoluta. Es pot comptar amb el suport i l'assessorament de persones externes expertes en igualtat. Aquestes podran intervenir amb veu, però sense vot.

Funcions

- Negociació i elaboració de la diagnosi, així com la negociació de les mesures que integraran el Pla d'Igualtat.
- Elaboració de l'informe dels resultats de la diagnosi.
- Identificació de les mesures prioritàries, tenint en compte la diagnosi, del seu àmbit d'aplicació, dels mitjans materials i humans necessaris per a la seva implantació, així com les persones o organismes responsables, incloent-hi un cronograma d'actuacions.
- Impuls de la implantació del Pla d'Igualtat a l'empresa.
- Definició dels indicadors de mesurament i els instruments de recollida d'informació necessaris per a realitzar el seguiment i l'avaluació del grau de compliment de les mesures del Pla d'Igualtat implantades.
- Totes les altres funcions que poguessin atribuir-li la normativa i el conveni col·lectiu d'aplicació, o s'acordin per la mateixa Comissió, inclosa la remissió del Pla d'Igualtat que sigui aprovat davant l'autoritat laboral competent a l'efecte del seu registre, dipòsit i publicació.
- Fer un seguiment de possibles discriminacions, tant directes com indirectes, per vetllar per l'aplicació del principi d'igualtat.
- Anàlisi de les dades facilitades per l'empresa per tal d'efectuar el diagnòstic previ de la posició de dones i homes a l'empresa, en les matèries d'intervenció previstes per la normativa.

- Definir terminis d'execució de les accions i les mesures positives a prendre, per mitjà dels cronogrames i els indicadors que permetin avaluar-ne l'eficàcia.

Substitució de membres

Les persones que integrin la comissió podran ser substituïdes per altres en els casos següents:

- En cas que qualsevol persona vulgui renunciar a la seva pertinença a la comissió.
- En cas que qualsevol persona, pels motius que fossin, abandoni l'empresa.
- En cas de baixes de llarga durada, excedències o qualsevol altra situació prevista amb una durada major d'un any, i que impedeixi el funcionament normal de la Comissió Negociadora.

En cas d'obstrucció injustificada de l'avançament de la negociació o la suspensió de la mateixa, qualsevol de les parts podrà acudir als òrgans de mediació, arbitratge i control competents.

Un cop desenvolupat el Pla d'Igualtat, haurà de presentar-se al comitè de direcció de **(NOM DE L'ORGANITZACIÓ)** per a la seva aprovació. S'establirà una comissió de seguiment que efectuarà l'avaluació, el seguiment i el control de l'aplicació de les mesures contemplades en aquest pla.

Finalment, la direcció de **(NOM DE L'ORGANITZACIÓ)** es compromet a promoure la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, considerant el Pla d'Igualtat com una estratègia d'optimització dels seus recursos humans i concedint a la igualtat d'oportunitats un valor transcendental en la política de recursos humans, tot situant-la en la mateixa escala d'importància que a la resta de polítiques de l'entitat, assignant-li els recursos humans i materials necessaris per posar en marxa les accions que contingui el pla.

DISPOSICIONS TRANSITÒRIES

PRIMERA. Qualsevol disposició legal o reglamentària, que afecti el contingut d'aquest acord, serà adaptada al mateix per la Comissió Negociadora.

Les modificacions o variacions que es puguin plantejar en aquest reglament s'han de fer d'acord amb la majoria absoluta de tots els membres de la Comissió Negociadora.

A _____

Signants: