ISGlobal

Instituto de
Salud Global
Barcelona

Rosselló 132
08036 Barcelona, España

T +34 93 227 1806
www.isglobal.org

Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad

ISGlobal Instituto de Salud Global Barcelona

Subvencionado por:

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ÍNDICE

1. PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO DE SALUD GLOBAL DE BARCELONA (ISGLOBAL) 4
2. LA ESTRUCTURA DE ISGLOBAL 13
3. LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ISGLOBAL. 18
4. ISGLOBAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES. 18
5. METODOLOGÍA. 21
6. PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO DE SALUD GLOBAL DE BARCELONA (ISGLOBAL) 23
7. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD 24
8. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DEL IGUALDAD 26
Plantilla total disgregada por sexo. 26
Distribución de la plantilla por departamentos. 27
Distribución de la plantilla por tipo de contrato 27
Distribución de la plantilla por nacionalidades. 28
Distribución de la plantilla por antigüedad. 29
Distribución de la plantilla por categorías profesionales. 30
Política salarial 33
Selección del nuevo personal 34
Formación del personal. 38
Promoción y desarrollo profesional 42
Políticas de Conciliación 44
Prevención de Riesgos y Salud Laboral. 48
Uso del lenguaje no sexista y Comunicación 52
Representatividad 56
Movilidad 56
Conclusiones extraídas del Diagnóstico. 57
Gestión organizativa igualitaria. 58
Participación e implicación del personal. 60
Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa. 61
Participación igualitaria en los lugares de trabajo. 61
Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad. 62
Conciliación de la vida laboral, familiar y personal. 62
Prevención de la Salud y Riesgos Laborales. 63
Política Salarial. 63
Condiciones laborales igualitarias. 64
Movilidad 65

9. FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA. 66
10. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD 72
Normativa 72
Finalidad, objetivos y acciones positivas. 73
Objetivos 73
Actuaciones positivas en materia de igualdad y gestión de la diversidad. 75
Temporalización 85
Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación 86
Aprobación del Plan de Igualdad del ISGLOBAL 89
ANEXO 90

1. PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO DE SALUD GLOBAL DE BARCELONA (ISGLOBAL)

El Instituto de Salud Global de Barcelona (ISGlobal) es el fruto de una innovadora alianza entre instituciones académicas, gubernamentales y filantrópicas para contribuir al esfuerzo de la comunidad internacional con el objetivo de afrontar los retos de la salud en un mundo globalizado.

ISGlobal consolida un nodo de excelencia basado en la investigación y la asistencia médica que tiene su origen en el Hospital Clínic y la Universidad de Barcelona y que en el campo de la salud global acumula más de 30 años de experiencia. Su modelo de trabajo apuesta por la traslación del conocimiento generado por la ciencia a través de las áreas de Formación y Análisis y Desarrollo Global.

La meta última de los proyectos que constituyen la agenda de ISGlobal es corregir las desigualdades en el estado de salud de las distintas poblaciones del mundo.

ISGlobal está comprometido con la reducción de las inequidades en salud. El objetivo es transformar el círculo que une pobreza y enfermedad y convertirlo en uno de salud y desarrollo. IsGlobal lo hace, principalmente, desde el conocimiento científico orientado a la acción. El modelo de trabajo pone en valor el impacto positivo que puede tener la ciencia como instrumento de cambio, a través de la mejor comprensión de los determinantes de las enfermedades y de su evolución, de la introducción y evaluación de intervenciones efectivas y del fortalecimiento de los sistemas de salud. La traslación de este conocimiento científico a la sociedad incluye la formación y capacitación de los profesionales, el análisis de las estrategias y políticas de salud, y el desarrollo de proyectos en el terreno.

Las Iniciativas de ISGlobal parten de áreas de liderazgo científico y buscan explorar todos los elementos posibles de traslación. Con un enfoque multidisciplinar e innovador, las grandes Iniciativas de ISGlobal guían los proyectos y actividades del Instituto, generando sinergias entre ellos para dar una respuesta más amplia e integrada a los retos de la salud global.

En el año 2013, el Gobierno Catalán, ISGlobal, el centro de investigación de ISGlobal, CRESIB, y el CREAL (centro con sede en Barcelona de Investigación en Epidemiología Ambiental) formalizaron la creación de una alianza estratégica mediante la firma del acuerdo de SUMA. El acuerdo forma parte del ámbito del proyecto SUMA para aumentar la masa crítica y la excelencia dentro de la red de centros de investigación catalanes.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

La actividad de ISGlobal se centra en:

- *Creación de conocimiento*.
  La investigación científica es la columna vertebral de la obra de ISGlobal.

- *Gestión del Conocimiento*.
  El Think Tank de ISGLOBAL trabaja con una red internacional de personas expertas en muchas disciplinas para fomentar el debate, la reflexión y el análisis en el campo de la salud mundial. El equipo elabora informes y formula recomendaciones para desarrollar la conciencia de las cuestiones clave y de influir en los órganos y organismos que conforman la agenda de salud global. También genera ideas innovadoras y promueve políticas transformacionales.

- *Conocimiento Transmisión: Capacitación.*

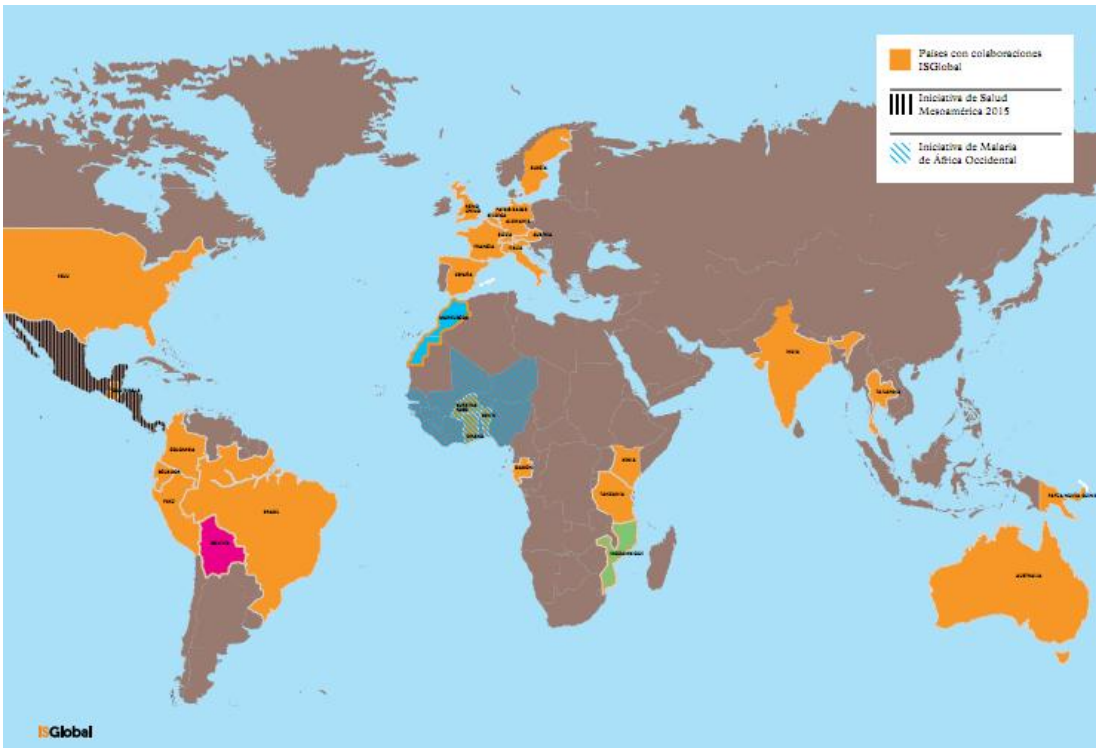
Programa académico riguroso de ISGlobal ofrece formación a los y las profesionales de diversas áreas que trabajan en el mundo de la salud global. El programa combina la experiencia y el conocimiento de ISGlobal adquirido a través de la investigación y trabajo de campo científico con la base académica sólida proporcionada por la Universidad de Barcelona y demás instituciones internacionales líderes de excelencia.

- Aplicación de conocimientos: Cooperación y Asistencia Técnica.

La sección de Asistencia Técnica y Cooperación ha trabajado para implementar programas e intervenciones que ponen a los resultados de la investigación científica a la práctica en el terreno de la salud. Trabajar con socios en cada país, tales como los ministerios de salud, universidades, centros de investigación médica y los hospitales-el equipo facilita la organización en general, así como la gestión de los recursos financieros, técnicos y humanos. Un punto clave es apoyar la presencia estratégica de ISGlobal en Mozambique, Marruecos, Mesoamérica y Bolivia.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Países con colaboraciones ISGlobal



Especialmente en el campo de la salud global, la traslación del conocimiento a la sociedad es de gran relevancia. Por ello, desde ISGlobal hemos lanzado cuatro iniciativas que tienen como objetivo potenciar el impacto del conocimiento generado por la investigación más allá del ámbito científico.

La fusión durante el 2014 de los departamentos de Laboratorio de Ideas y Cooperación Técnica en un único departamento reforzó la traslación del conocimiento generado por la investigación a la sociedad.

Iniciativas desarrolladas por ISGlobal:

Eliminación de la Malaria

Nuestro trabajo se centra en reforzar las estrategias de lucha contra la malaria y en avanzar en la eliminación de la enfermedad.

Chagas

Con esta iniciativa queremos sumarnos a los esfuerzos internacionales dirigidos a prevenir, tratar y controlar la enfermedad de Chagas

Salud Materna, Infantil y Reproductiva

Trabajamos para reducir la mortalidad infantil y mejorar la salud materna en consonancia con los Objetivos de Desarrollo del Milenio.

Resistencias a Antibióticos

Contribuimos al conocimiento de las causas y factores de riesgo de las resistencias a antibióticos, y al desarrollo de nuevos medicamentos

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Iniciativa de Salud Materna, Infantil y Reproductiva

Mediante la Iniciativa en Salud Materna, Infantil y Reproductiva, que integra todas las áreas de acción de ISGlobal (investigación, formación, asistencia técnica y análisis), participamos en varios proyectos relacionados con estos tres campos.

Alrededor de 287.000 mujeres mueren al año por complicaciones derivadas del embarazo, el parto o el puerperio, y la mayoría (98%) de estas muertes evitables ocurren en países en vías de desarrollo. La diferencia en las cifras de mortalidad materna entre los países desarrollados y los países en vías de desarrollo es la mayor iniquidad en salud global que existe hoy en día. Además, cada año mueren más de ocho millones de niños menores de cinco años por causas prevenibles, muchos de ellos (40%) en los primeros 28 días de vida. Sin embargo, no basta con abordar únicamente las causas obstétricas directas de la mortalidad materna para lograr los ODM. La mortalidad materna y del recién nacido en países de renta media y baja se ve muy afectada por enfermedades desatendidas: el VIH/sida, la malaria y la tuberculosis, conjuntamente, se encuentran entre las causas principales de mortalidad materna.

Malaria en el embarazo: la malaria es una de las principales causas indirectas de mortalidad materna (ej. aquellas que derivan de enfermedades previas o de enfermedades que se presentaron durante el embarazo y no por causas obstétricas directas, sino que empeoraron por efectos fisiológicos del embarazo), siendo dos veces más probable la muerte en mujeres embarazadas que en otros adultos. A pesar de los progresos en la ampliación de estrategias de control existentes —como la distribución y uso de redes mosquiteras impregnadas con insecticidas de larga duración, el tratamiento preventivo intermitente (TPI) durante el embarazo con sulfadoxina-pirimetamina (SP) y el tratamiento rápido y efectivo de casos de malaria—, la malaria en el embarazo es responsable de 400.000 casos de anemia materna grave y 200.000 muertes de recién nacidos al año, de modo que dificulta seriamente el logro de los ODM 4 y 5.

ISGlobal forma parte del Grupo de Trabajo contra la Malaria en el Embarazo de la iniciativa Roll Back Malaria (RBM) de la OMS, cuyo objetivo es ofrecer asesoramiento estratégico para mejorar y ampliar las intervenciones de prevención y control de la malaria durante el embarazo.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Causas de mortalidad: la comunidad de salud global sigue sin encontrar la solución adecuada para calcular con precisión las causas de muerte más importantes a nivel mundial. La falta de pruebas y datos fiables continúa dificultando los avances en muchos campos como la salud materna, donde la identificación insuficiente de todas las muertes de mujeres en edad de reproducción deriva en subestimación de los niveles y causas de mortalidad materna.

La obtención de más y mejores datos sobre la morbilidad y la mortalidad resulta crucial para la planificación, la distribución de recursos, la implementación y evaluación de políticas y la generación de conciencia temprana sobre la magnitud de los problemas de salud y sus causas. Los datos son esenciales para conseguir el apoyo de aquellos que toman las decisiones políticas, para que reaccionen ante la información y prioricen el tema en la agenda política.

La comunidad científica también debe cumplir su papel para conseguir avanzar, mediante el desarrollo de métodos que aseguren tanto la calidad de las estadísticas demográficas como los datos de causa de muerte en entornos de bajos recursos.

El **cáncer de cuello uterino** es el segundo cáncer más común en mujeres en todo el mundo, con alrededor de 500.000 nuevos casos y 275.000 muertes al año. Cerca del 90% de estas muertes suceden en países en vías de desarrollo donde las mujeres no tienen acceso a servicios de detección sistemática y tratamiento de cáncer.

Prácticamente todos los casos de cáncer de cuello uterino (99%) están relacionados con infección genital por el virus del papiloma humano (VPH), que es la infección vírica más común del aparato reproductor. Dos genotipos de alto riesgo (VPH 16 y 18) son responsables de la mayoría de los cánceres relacionados con el VPH. Las vacunas contra el VPH que previenen la infección por los genotipos 16 y 18 ya están disponibles y su administración a niñas de entre 9 y 13 años tiene la capacidad reducir la incidencia de cáncer de cuello uterino y otros cánceres anogenitales en la edad adulta.

La vacuna contra el VPH responde a una necesidad de salud pública crucial. Sin embargo, la estrategia de prestación del servicio y la promoción de la vacuna plantean nuevos retos, ya que deben basarse en las consideraciones específicas de cada país, en lo que para ellos sea asequible, viable y culturalmente aceptable.

Mediante la Iniciativa en Salud Materna, Infantil y Reproductiva, que integra todas las áreas de acción de ISGlobal (investigación, formación, asistencia técnica y análisis), participamos en varios proyectos relacionados con estos tres campos.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

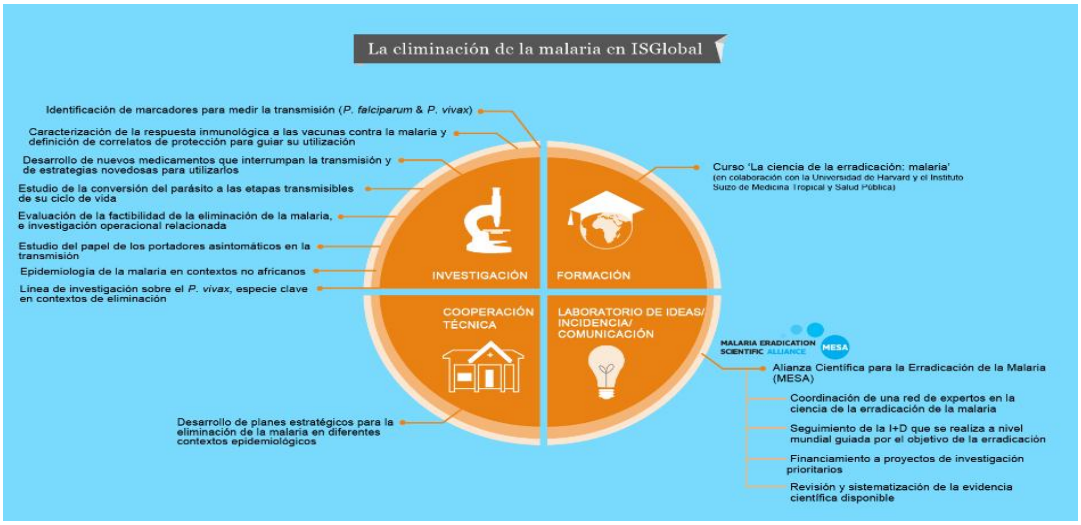
- **Malaria en el embarazo**: estamos trabajando en proyectos que evalúan estrategias para el control de la malaria en el embarazo —incluyendo la evaluación de la seguridad y la eficacia de medicamentos alternativos para la SP en TPI durante el embarazo— y que investigan las características epidemiológicas y clínicas de la malaria por *Plasmodium vivax* en el embarazo y la caracterización genotípica y fenotípica de parásitos *Plasmodium vivax*. También estamos trabajando en la estimación de la rentabilidad de las intervenciones de control de la malaria, el impacto de la malaria en la mortalidad infantil durante el embarazo y los riesgos asociados a la morbilidad por malaria.

- **Causas de mortalidad materna**: se han realizado estudios para identificar las causas reales de muerte materna mediante autopsias completas. La identificación de las causas de mortalidad materna en África subsahariana es crucial para la priorización de estrategias de salud públicas y la reducción del número inaceptable de muertes maternas en dicha región. Para este fin, estamos trabajando en el diseño y valoración de herramientas de Autopsia Mínimamente Invasiva (AMI) para la investigación de causas de muerte por infección y en la evaluación de la aceptabilidad y viabilidad del uso de dichas herramientas en diferentes ambientes culturales, religiosos y geográficos.

- **Virus del Papiloma Humano (VPH)**: el centro de investigación de ISGlobal, CRESIB, en colaboración con el Centro de Investigación en Salud de Manhiça (CISM) —una de las plataformas de investigación más avanzadas en el continente africano— está apoyando actualmente al Ministerio de Salud de Mozambique en la evaluación de la viabilidad y aceptabilidad de la implementación de un programa de vacunación contra el VPH entre niñas preadolescentes de zonas rurales y urbanas de Mozambique.

Iniciativa para la Eliminación de la Malaria

Eliminar la malaria requiere de herramientas y estrategias específicamente diseñadas para hacer desaparecer el parásito que causa la enfermedad, primero en zonas geográficas amplias y, eventualmente, en todo el mundo.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

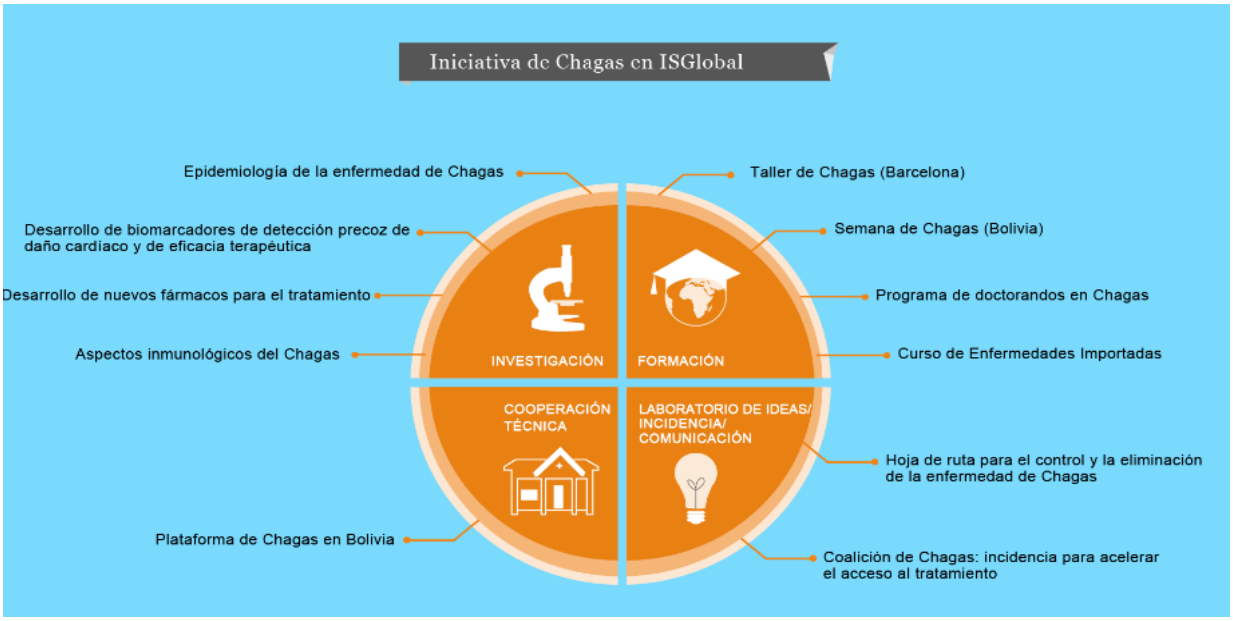
Además de liderar la definición y seguimiento de la Investigación y Desarrollo en el campo de la erradicación de la malaria a través de las iniciativas malERA y MESA, ISGlobal trabaja en la implementación de esta agenda de trabajo en diferentes proyectos que en conjunto crearán la base de conocimiento necesaria para diseñar nuevas estrategias y herramientas destinadas a la eliminación de la enfermedad.

ISGlobal ha formado también un consorcio académico con la Universidad de Harvard y el Instituto Suizo de Medicina Tropical y Salud Pública para ofrecer un curso anual sobre la ciencia de la erradicación de la malaria, y presta asistencia técnica en la elaboración de planes estratégicos para la eliminación de la malaria, incluyendo estudios de factibilidad y pruebas de concepto en diferentes regiones del mundo.

En 2013 el centro de investigación de ISGlobal fue designado oficialmente Centro Colaborador de la OMS para el Control, la Eliminación y la Erradicación de la malaria.

Iniciativa de Chagas.

El equipo de ISGlobal lleva a cabo actividades de investigación y formación en la enfermedad de Chagas desde el año 2002. Además, ISGlobal está presente en Bolivia, el país más afectado por esta ETD



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Iniciativa de Resistencias a Antibióticos.

La resistencia bacteriana a fármacos es una cuestión que amenaza cada vez más nuestra capacidad de tratar enfermedades infecciosas y pone en riesgo los avances conseguidos en salud global en las últimas décadas.

La resistencia bacteriana a fármacos antimicrobianos, es decir, el proceso natural por el cual microorganismos (bacterias, virus, parásitos, hongos u otros patógenos) desarrollan resistencias a los fármacos que se utilizan para tratarlos, es una cuestión que amenaza cada vez más con poner en riesgo nuestra capacidad de tratar enfermedades infecciosas, aumentar los costes de los sistemas de salud y proteger los avances alcanzados en salud global en las pasadas décadas.

Cuando las infecciones se vuelven resistentes a medicamentos de primera línea, se deben utilizar terapias más caras. Además, la mayor duración de la enfermedad y del tratamiento, a menudo en el ámbito hospitalario, supone un aumento del coste de la atención sanitaria y de la carga económica para las familias y las sociedades.

Para luchar contra las llamadas superbacterias debemos dotarnos de más recursos y dar mayor visibilidad a una cuestión que precisa de la responsabilidad y participación de toda la sociedad. Entre los factores clave para combatir las resistencias a antibióticos están aspectos como:

- el refuerzo de los sistemas de monitoreo y vigilancia de la resistencia bacteriana a los antibióticos
- el acceso a medicamentos esenciales y de calidad, así como promover un uso racional de los mismos, incluido el ámbito veterinario
- mejorar la prevención y control de infecciones
- fomentar la innovación, investigación y desarrollo de nuevas herramientas (nuevos antibióticos, vacunas…)

La presencia global de IsGlobal en otros países:

Mozambique
Colaboramos con el CISM para mejorar la salud y desarrollar las capacidades de investigación.

Marruecos
Mejoramos la salud materna, neonatal y reproductiva a través de la investigación y de la formación.

Bolivia
Luchamos contra las Enfermedades Tropicales Desatendidas

Como se puede ver en la misión, los objetivos y las iniciativas de IsGlobal, el cuidado de la salud de las de forma global muestra su sensibilidad hacia todo tipo de personas a nivel mundial, especialmente personas de entornos marcados por la pobreza, la desigualdad y la precariedad.

Asimismo destacar que el departamento de Análisis y Desarrollo Global ha iniciado una nueva serie de publicaciones digitales con un análisis de la epidemia de ébola. *Las tres crisis del ébola* es un informe online con gráficos interactivos que proporciona claves para entender las causas de la epidemia y la respuesta ofrecida a ella. ISGlobal forma parte del Comité Científico Asesor sobre la enfermedad por el virus Ébola de la Generalitat de Catalunya.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

IsGlobal, a pesar del contexto económico difícil de estos últimos años, ha consolidado su posición como centro de excelencia científica. Durante el 2014, investigadores de ISGlobal publicaron un total de 168 artículos científicos, el 65% en revistas internacionales del primer cuartil, y se fortaleció la actividad científica en áreas como malaria, infecciones víricas y bacterianas, VIH/SIDA y salud materno-infantil, además de aumentar la participación en otros ámbitos como la de movimientos de población y salud (incluyendo amenazas recientes como la del ébola, el dengue y el chikungunya), la tuberculosis y la leishmaniasis. Así, se iniciaron dos nuevos proyectos coordinados por ISGlobal:

- La Caixa contra la malaria, una alianza estratégica entre la Obra Social "la Caixa"y la Fundación Bill y Melinda Gates para eliminar la malaria en el sur de Mozambique en 2020
- EuroLeishNet, un Innovative Training Network (ITN) del programa Marie Slodowska-Curie, Horizon2020, para la formación multi e interdisciplinaria de jóvenes investigadores en leishmaniasis.

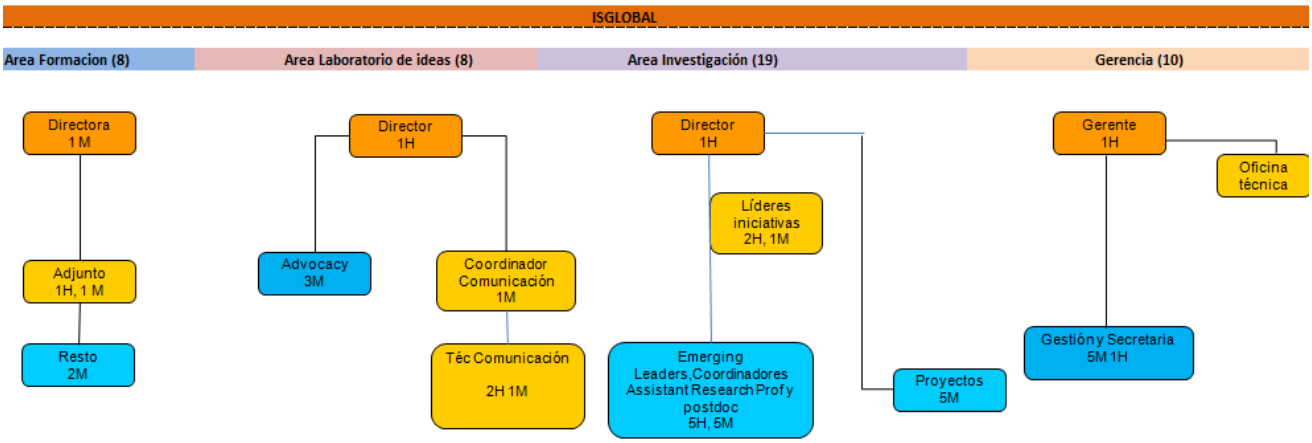
En materia de traslación de resultados del laboratorio a la clínica, ISGlobal lanzó su primera spin-off, INNOVEX Therapeutics, dedicada a la investigación y el desarrollo de vesículas extracelulares para su posible aplicación en vacunas y/o tests de diagnóstico de malaria. Además, el personal investigador de ISGlobal depositó una patente sobre el uso de péptidos anti-proteína de la membrana externa A (OmpA) para el tratamiento de las infecciones causadas por patógenos Gram-negativos.

Desde el tema que tratamos, la perspectiva de género, ISGlobal está altamente comprometido con la mujer y las niñas ya que parte importante de sus proyectos están destinados al cuidado de la salud reproductiva de la mujer, los embarazos y la malaria o la implantación de vacunas para la prevención del virus del papiloma humano. Esta institución, gracias a su trabajo, está contribuyendo a mejorar la calidad de vida y la salud de muchas mujeres en todo el planeta.

.

2. LA ESTRUCTURA DE ISGLOBAL

Organigrama



Patronato

El Instituto de Salud Global de Barcelona es fruto de la colaboración entre instituciones del sector público y privado. Durante el año 2013, la composición del Patronato de ISGlobal ha sido:

Presidenta.

S. A. R. la Infanta Doña Cristina de Borbón.

Directora del Área Internacional de la Fundación "la Caixa".

Vicepresidente.

Excmo. Sr. Javier Solana Madariaga, Vicepresidente.

Presidente del ESADE Center for Global Economy and Geopolitics.

Secretario del Patronato y vocal.

Dr. Enric Banda Tarradellas.

Director del Área de Ciencia, Investigación y Medio Ambiente de la Fundación "la Caixa".

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Vocales.

Sra. Mª Mercedes Vinuesa Sebastián.

Directora General de Salud Pública, Calidad e Innovación, Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad, Gobierno de España.

Sr. Jesús Manuel Gracia Aldaz.

Secretario de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, Gobierno de España.

Hble. Dr. Boi Ruiz.

Conseller de Salud de la Generalitat de Catalunya.

Magfco. Sr. Dídac Ramírez Sarrió.

Rector de la Universidad de Barcelona.

Dr. Isidre Fainé Casas.

Presidente de "la Caixa" y de la Fundación "la Caixa".

Sr. Jaume Lanaspa Gatnau.

Director General de la Fundación "la Caixa".

Dr. Roberto Constantino Tapia-Conyer.

Director General del Instituto de la Salud Carlos Slim.

Dr. Josep Mª Piqué.

Director General del Hospital Clínic de Barcelona.

Sr. Carles Constante i Beitia.

Director General de Regulación, Planificación y Recursos Sanitarios, Departamento de Salud, Generalitat de Catalunya.

Dr. José Mª Leal Villalba.

Presidente de Caja Burgos.

Comisión ejecutiva

Presidente

Javier Solana Madariaga.

Presidente del ESADE Center for Global Economy and Geopolitics.

Jaume Lanaspa Gatnau.

Director General de la Fundación "la Caixa".

Enric Banda Tarradellas | Secretario del Patronato.

Director del Área de Ciencia, Investigación y Medio Ambiente de la Fundación "la Caixa".

Carles Constante i Beitia.

Director General de Regulación, Planificación y Recursos Sanitarios, Departamento de Salud, Generalitat de Catalunya.

Jesús Manuel Gracia Aldaz.

Secretario de Estado de Cooperación Internacional y para Iberoamérica, Ministerio de Asuntos Exteriores y Cooperación, Gobierno de España.

Dirección

Antoni Plasència.

Director general.

Gonzalo Vicente.

Gerente.

Núria Casamitjana.

Directora de Formación.

Rafael Vilasanjuan.

Director de Análisis y Desarrollo Internacional.

Joaquim Gascon.

Director de la Iniciativa de Enfermedades Tropicales Desatendidas.

Clara Menéndez.

Directora de la Iniciativa de Salud Materna, Infantil y Reproductiva.

Regina Rabinovich.

Directora de la Iniciativa de Eliminación de la Malaria.

Jordi Vila.

Director de la Iniciativa de Resistencias a Antibióticos.

Consejo Internacional

El Consejo Internacional en Salud Global está formado por personalidades e instituciones de reconocido prestigio internacional en el campo de la salud y la cooperación internacional. Entre sus funciones se encuentra la de asesorar al Patronato y ofrecer una visión global sobre la estrategia ejecutiva de la organización.

Aga Khan Foundation.

Dr. Ciro de Quadros.

Dra. Graça Machel.

Dr. Jaime Sepúlveda Amor.

Dr. Marcel Tanner.

Fundación Bill y Melinda Gates.

Fundación Manhiça.

Instituto Carlos Slim de la Salud.

Nelson Mandela Children's Fund.

Comité Asesor Científico-Técnico (STAC)

Presidente

Marcel Tanner .

Profesor y director del Swiss Tropical and Public Health Institute.

Miembros

José Alcamí.

Jefe de la Unidad de inmunopatología del SIDA, Centro Nacional de Microbiología, Instituto de Salud Carlos III.

Mariano Esteban.

Director del Centro Nacional de Biotecnología, Consejo Superior de Investigaciones Cientificas (CSIC).

Maria C. Freire.

Presidenta y directora ejecutiva de la Fundación para los Institutos Nacionales de la Salud (Foundation for the National Institutes of Health), Bethesda.

Vicente Larraga.

Director del Centro de Investigación Biológica, Consejo Superior de Investigaciones Cientificas (CSIC).

Myron M. Levine.

Grollman Distinguished Professor y director del Centro para el Desarrollo de Vacunas, Escuela de Medicina, Universidad de Maryland.

David Mabey.

Profesor de Enfermedades Transmisibles, Unidad de Investigación Clínica, London School of Hygiene & Tropical Medicine.

3. LA CULTURA ORGANIZACIONAL DE ISGLOBAL.

ISGlobal tiene por objetivo mejorar la salud global y promover la equidad en salud a través de la excelencia en la investigación y de la traslación y aplicación del conocimiento. La visión de ISGlobal es ser un centro de referencia internacional en investigación y traslación en salud global que trabaje por un mundo en el que todas las personas puedan disfrutar de buena salud

Los valores corporativos de ISGlobal son:

- Excelencia.
- Respeto por la diversidad.
- Imparcialidad, responsabilidad y transparencia.
- Independencia.
- Compromiso con la salud pública.
- Los estándares éticos más elevados.
- Creatividad en un ambiente de trabajo amigable.

Desde el ámbito que tratamos, el respeto por la diversidad, es un valor corporativo que refleja la igualdad de oportunidades para todas las personas independientemente de su género, raza, cultura, nacionalidad, edad, creencias, condiciones familiares etc.

4. ISGLOBAL Y LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

ISGlobal ha manifestado su compromiso y responsabilidad con el desarrollo de políticas que garanticen la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad en su centro de trabajo, formando parte de sus valores corporativos el respeto a la diversidad.

ISGlobal está compuesto por una plantilla mayoritariamente femenina (un 69,77%) y multicultural. El diseño e implantación del Plan de Igualdad por parte de la institución tiene como inicio, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en la institución.

La igualdad de oportunidades para hombres y mujeres en el mundo de la ciencia supone:

- Fomentar la igualdad de hombres y mujeres en los equipos de investigación a todos los niveles.
- Crear unas condiciones y una cultura de trabajo que permita a los hombres y mujeres tener carreras igualmente enriquecedoras.
- La promoción activa de la mujer en la ciencia se ha establecido con el objetivo de un 40% de participación femenina a todos los niveles.

El mundo de la investigación y ciencia es un mundo complicado para el desarrollo profesional de las mujeres científicas. Desde el Tratado de Roma, la Unión Europea ha abogado siempre por la igualdad de género como una de sus políticas esenciales. Sin embargo, los estudios de monitorización y evaluación del 5PM y el 6PM han demostrado que, a pesar de los esfuerzos para fomentar la igualdad de género en la investigación, las mujeres siguen teniendo una baja representación y la cuestión del género está lejos de abordarse de manera sistemática en los proyectos de investigación.

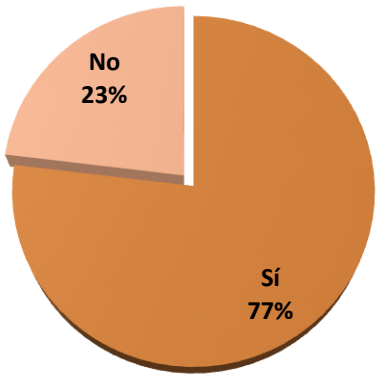
Para hacer frente a esa situación generalizada en el mundo de la ciencia, el Instituto de Salud Global declara su compromiso en el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre hombres y mujeres, sin discriminar directa o indirectamente por razón de sexo, así como en el impulso y fomento de medidas para conseguir la igualdad real en el seno de nuestra organización. El principio de igualdad es parte estratégica de nuestra política corporativa y de Recursos Humanos, de acuerdo con la definición de dicho principio que establece la ley Orgánica, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva entre mujeres y hombres.

En todos y cada uno de los ámbitos en que se desarrolla la actividad de la organización, desde la selección del personal a la promoción, pasando por la política salarial, la formación, las condiciones de trabajo y empleo, la salud laboral, la ordenación del tiempo de trabajo y la conciliación, asumimos el principio de igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres, atendiendo de forma especial a la discriminación indirecta, entendiendo por ésta “la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros, que pone a una persona de un sexo en desventaja particular respecto a las personas de otro sexo”.

Respecto a la comunicación, tanto interna como externa, se informará de todas las decisiones que se adopten a este respecto y se actuará acorde a este principio de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

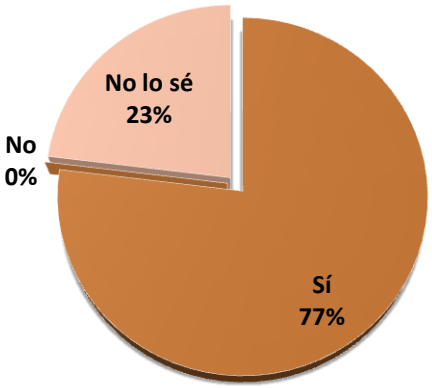
Los principios enunciados se llevarán a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad recogidos en el plan de igualdad, que supongan mejoras respecto a la situación presente, poniendo en marcha los correspondientes sistemas de seguimiento, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre mujeres y hombres en el Instituto y, por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En referencia a la percepción de la plantilla sobre la igualdad de oportunidades en la organización y ante la pregunta ¿Cree que en su centro se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, religión, diversidad cultural, etc.? Un elevado 77% responde que SÍ frente a un 23% que opina que NO. Este dato muestra la percepción general positiva del personal de ISGlobal.



¿Cree que su centro se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, religión, diversidad cultural, etc.?

Los resultados a la pregunta realizada al conjunto de trabajadores y trabajadoras sobre la necesidad de implantar un plan de igualdad de oportunidades en ISGlobal, un 77% responde afirmativamente y un 23% responden que NO SABE.



¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su centro?

5. METODOLOGÍA.

El conocimiento de la realidad es fundamental para poder adoptar las decisiones adecuadas, dirigidas a modificar las condiciones que propician desigualdades por razón de sexo o cualquier otro aspecto. Es, además, una herramienta que permite visibilizar el papel de las mujeres. Es por ello que para realizar el Plan de Igualdad, se ha aplicado una metodología que permite obtener información real sobre la situación actual de la institución.

La Ley Orgánica 3/2007, en el artículo 46, establece el concepto y los contenidos de un plan de igualdad en las organizaciones:

> *"Los planes de igualdad de las empresas son un conjunto ordenado de medidas, adoptadas después de realizar un diagnóstico de situación, tendentes a alcanzar en la empresa la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo.*
>
> *Los planes de igualdad fijarán los concretos objetivos de igualdad a alcanzar, las estrategias y prácticas a adoptar para su consecución, así como el establecimiento de sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de los objetivos fijados".*

Durante todo el proceso se garantiza el acceso a la información sobre el proyecto y la consecución de sus objetivos a los trabajadores y trabajadoras, tal como establece el artículo 47 de la LOIEMH, mediante los canales de comunicación habituales: correos electrónicos, reuniones, etc.

El proyecto se realiza en cuatro etapas o fases:

1. Compromiso, comunicación, diagnóstico.

   - Compromiso desde la Dirección de ISGlobal para el diseño e implementación de su propio Plan de Igualdad de Oportunidades.
   - Creación de un equipo de trabajo.
   - Elaboración de un diagnóstico con la recogida de información cuantitativa y cualitativa y el análisis desde una perspectiva de género de la misma. La información cuantitativa corresponde a la captura y análisis de datos estadísticos de la plantilla, que posibiliten disponer de una imagen fija de la institución en relación a la situación de mujeres y hombres y a la cultura de la igualdad en el momento en que se elabora el diagnóstico. Análisis de las informaciones cualitativas (normativas, protocolos internos, procedimientos etc.) explican, confirman y contrastan los datos, además de profundizar en el conocimiento general de la organización.

2. Elaboración del Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad.

- Definición de objetivos y metas a alcanzar.
- Acciones positivas para conseguir los objetivos.
- Indicadores cuantificados para la evaluación del proceso. Resultados previstos.
- Planificación temporal.
- El seguimiento y la evaluación.

3. Implantación del Plan de Igualdad de Oportunidades. Supone la implementación y desarrollo de las medidas definidas en el Plan de Igualdad.

4. Seguimiento y evaluación del proceso. Es obligatorio velar por el cumplimiento de las medidas, y garantizar tanto el cumplimiento de las mismas, como el establecimiento de nuevas cuando los objetivos no se hayan alcanzado o cuando surjan nuevas necesidades respecto a las cuales será necesario programar nuevas acciones.

6. PRESENTACIÓN DEL INSTITUTO DE SALUD GLOBAL DE BARCELONA (ISGLOBAL)

Denominación social	Institut de Salut Global
Forma jurídica	Fundación Privada Instituto Salud Global de Barcelona
Dirección	C/Rosselló 132, 5-2 planta 08036.-BARCELONA
Teléfono	932271806
Fax	93 2279853
E-mail	info@isglobal.org
Página Web	www.isglobal.org
Nº de centros de trabajo	1

IsGlobal no tiene representación legal de los trabajadores. Se rige por el Estatuto de los Trabajadores.

7. CONSTITUCIÓN DE LA COMISIÓN DE IGUALDAD

La Comisión de igualdad es la encargada de desarrollar el Plan de Igualdad de IsGlobal.

ISGlobal no dispone de representación legal de la plantilla pero garantiza la participación de la misma con personal vinculado al proyecto. También se refleja una representación de diversas posiciones y áreas referentes en el Centro, con el objetivo de recoger las necesidades diferenciales y facilitar la máxima difusión del proceso y de los resultados. Estas personas dispondrán de tiempo y disponibilidad para su adecuada participación y dedicación a las tareas asignadas. La composición del Comité es de dos mujeres y de un hombre.

Miembros de la Comisión de Igualdad de ISGlobal:

Gonzalo Vicente Lacambra

Gerente

Licenciado en Derecho, MBA

Núria Casamitjana i Badia

Directora de Formación

Doctora en Farmacia

Beatriz Fiestas Clapés

Responsable de comunicación

Licenciada en Periodismo y Humanidades, MA en Asuntos internacionales

La Comisión de Igualdad, integrada por trabajadores y trabajadoras del Instituto, asume funciones en todas las fases, de diagnóstico y desarrollo del Plan de Igualdad, ya que tiene potestad para ello, y se trata del órgano impulsor del proceso, garantizando así la participación directa y cumpliendo con los requisitos marcados en el punto 2 del artículo segundo de la Resolución de 13 de mayo de 2014, de la Secretaría de Estado de Servicios Sociales e Igualdad.

En la fase de implementación los miembros se encargarán de coordinar la recogida de información a través de todos los canales habilitados para ello, y analizar con perspectiva de género la información necesaria para realizar el diagnóstico de la situación del ISGlobal respecto a la igualdad. Así como posteriormente diseñar el plan de igualdad con sus respectivas medidas y/o acciones de mejora.

También participarán en la elaboración del sistema de seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad con objeto de constatar los cambios que se vayan produciendo y midiendo el impacto de los mismos en la propia organización y en la sociedad en general, realizando evaluaciones continuas en pro de un cambio estructural y cultural de profundo calado.

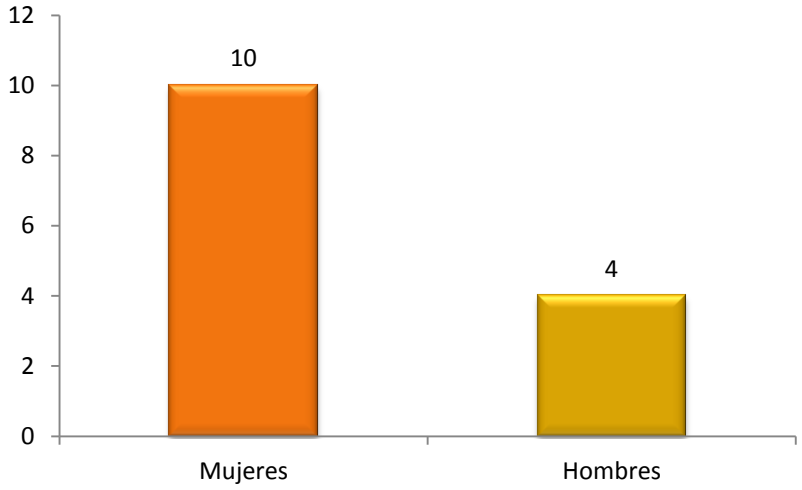
Durante todo el proceso realizarán las acciones de comunicación y difusión oportunas con el objetivo de fomentar la participación e implicación de todo el personal del Centro en la mayor medida posible, con objeto de sensibilizar y movilizar actitudes hacía la igualdad de oportunidades de género.

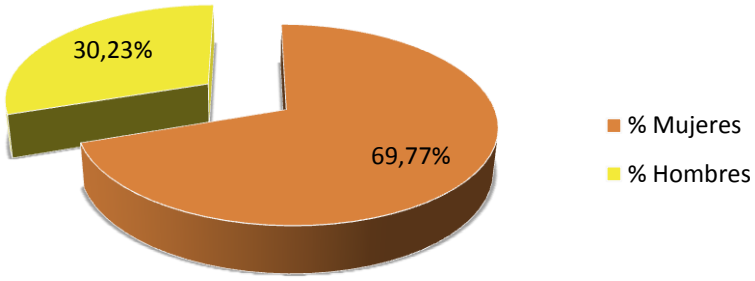
8. DIAGNÓSTICO DEL PLAN DEL IGUALDAD

Presentamos a continuación en análisis de los datos cuantitativos y cualitativos extraídos de ISGlobal:

Plantilla total disgregada por sexo.

Mujeres	%	Hombres	%	Total
30	69,77%	13	30,23%	43





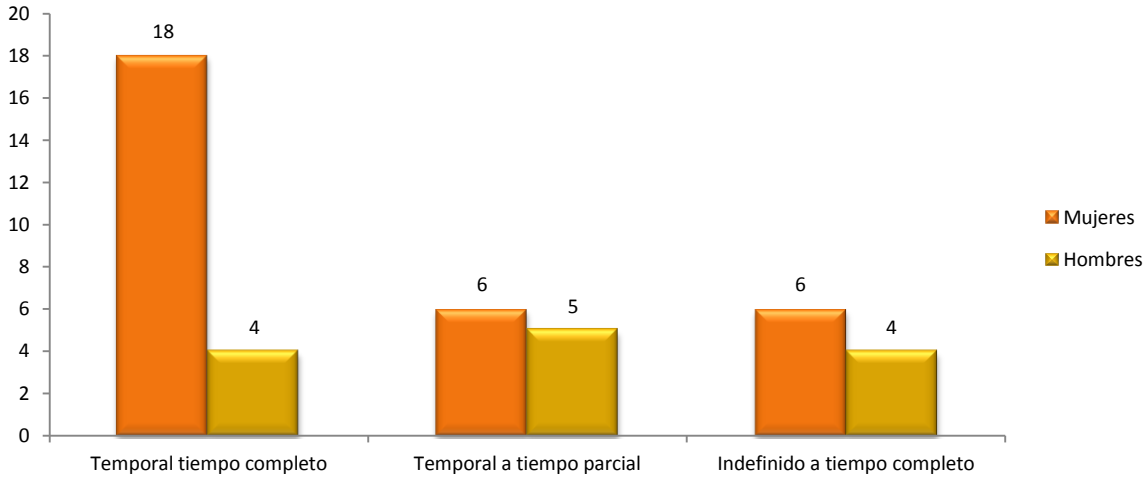
La plantilla de ISGlobal es mayoritariamente femenina con un 69.77% de mujeres frente a un 30.23% de hombres lo que indica que no existe ningún tipo de discriminación desde una perspectiva de género para formar parte del equipo de profesionales de la organización.

Distribución de la plantilla por departamentos.

Las mujeres participan en todos los departamentos del Instituto.

Distribución de la plantilla por tipo de contrato.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Temporal tiempo completo	18	60,00%	4	30,77%	22
Temporal a tiempo parcial	6	20,00%	5	38,46%	11
Indefinido a tiempo completo	6	20,00%	4	30,77%	10
TOTAL	**30**	**100,00%**	**13**	**100,00%**	**43**

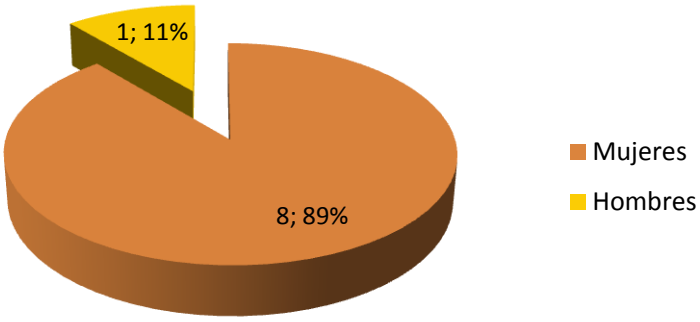


La información cuantitativa recogida sobre tipologías de contrato muestra que un 51% de la plantilla tiene un contrato temporal a tiempo completo, hecho habitual en el mundo de la ciencia por la propia naturaleza de misma ya que requiere de mucha movilidad entre el personal investigador durante su carrera profesional hacia distintos centros de investigación y proyectos.

El contrato temporal a tiempo parcial, según su porcentaje de presencia en la plantilla, aparece más utilizado en los hombres que en las mujeres y la contratación indefinida a tiempo completo muestra que lo poseen el 30,77% de los hombres y solamente el 20% de las mujeres.

Distribución de la plantilla por nacionalidades.

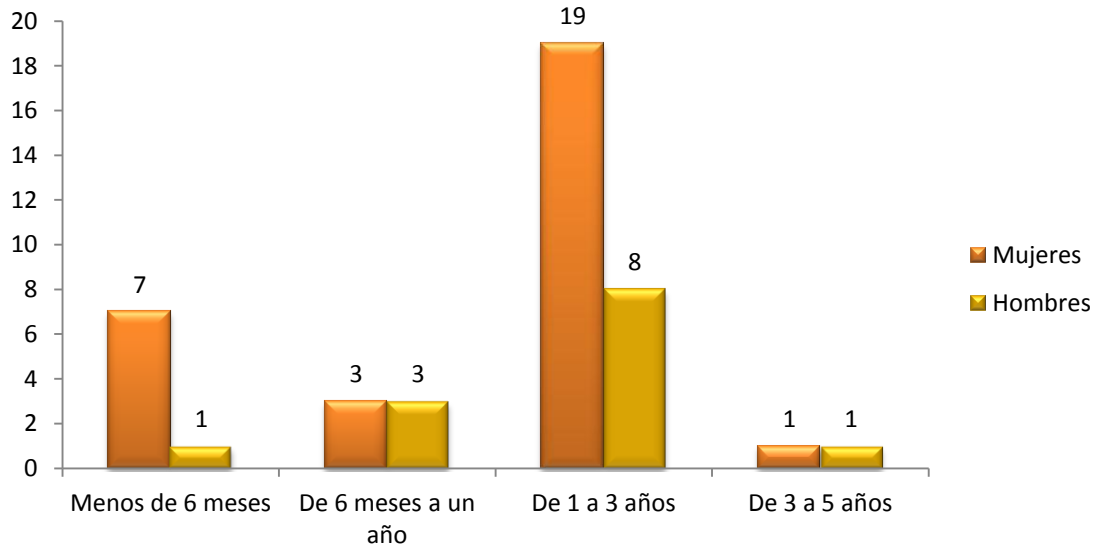
Mujeres	%	Hombres	%	Total
8	88,8%	1	11,1%	9



Un 20,9% de la plantilla es de nacionalidad extranjera procedente de países como Francia, Holanda, México, Mozambique, Estados Unidos o Reino Unido. Ocho mujeres y un hombre lo que supone que 88,8% del personal de nacionalidad no española es femenino. Se muestra a través de estos datos que no existe ningún tipo de limitación o dificultad para acceder a la organización por cuestiones de género o nacionalidad.

Distribución de la plantilla por antigüedad.

Tipo de contrato	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 6 meses	7	23,33%	1	7,69%	8
De 6 meses a un año	3	10,00%	3	23,08%	6
De 1 a 3 años	19	63,33%	8	61,54%	27
De 3 a 5 años	1	3,33%	1	7,69%	2
TOTAL	**30**	**100,00%**	**13**	**100,00%**	**43**



La tabla nos indica, en los datos referentes a la antigüedad, que un 23,33% de las mujeres de IsGlobal llevan en la institución menos de 6 meses frente a un 7,6% de hombres lo que muestra que en las últimas incorporaciones, prima la presencia femenina sobre la masculina.

Se observa paridad en los datos que recogen la antigüedad de uno a tres años y mayor antigüedad de hombres en la franja de seis meses a un año.

Distribución de la plantilla por categorías profesionales.

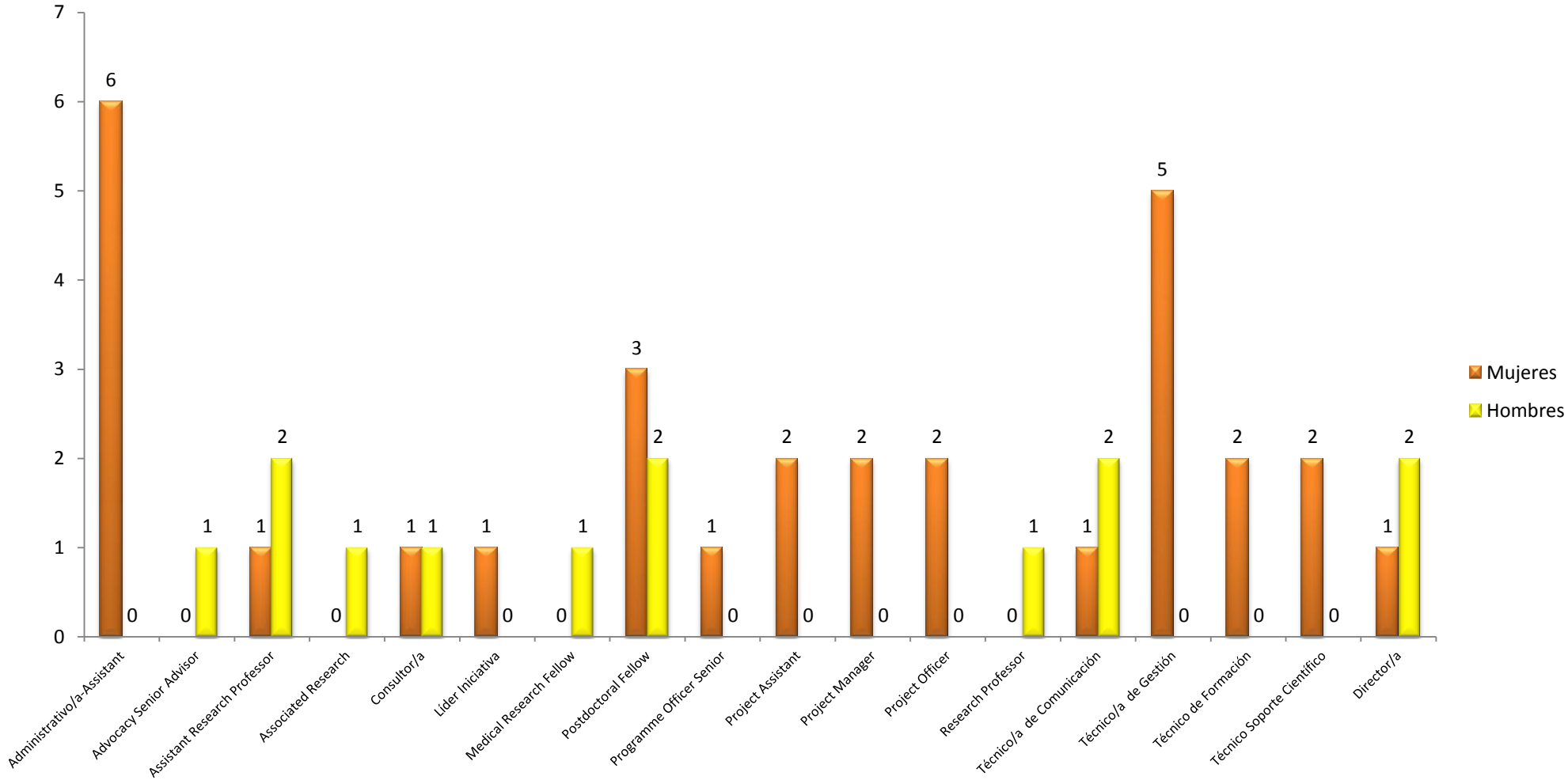
Denominación categorías	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Administrativo/a-Assistant	6	20%	0	0,00%	6
Advocacy Senior Advisor	0	0,00%	1	7,69%	1
Assistant Research Professor	1	3,33%	2	15,3%	3
Associated Research	0	0,00%	1	7,69%	1
Consultor/a	1	3,33%	1	7,69%	2
Líder Iniciativa	1	3,33%	0	0,00%	1
Medical Research Fellow	0	0,00%	1	7,69%	1
Postdoctoral Fellow	3	10%	2	15,3%	5
Programme Officer Senior	1	3,33%	0	0,00%	1
Project Assistant	2	6,6%	0	0,00%	2
Project Manager	2	6,6%	0	0,00%	2
Project Officer	2	6,6%	0	0,00%	2
Research Professor	0	0,00%	1	7,69%	1
Técnico/a de Comunicación	1	3,33%	2	15,3%	3
Técnico/a de Gestión	5	16,6%	0	0,00%	5
Técnico de Formación	2	6,6%	0	0,00%	2
Técnico Soporte Científico	2	6,6%	0	0,00%	2
Director/a	1	3,33%	2	15,3%	3
TOTAL	**30**	**100%**	**13**	**100%**	**43**

Los datos recogidos nos muestran que las mujeres aparecen en todas las categorías del Instituto a excepción de cuatro (*Advocacy Senior Advisor, Associated Research Medical Research Fellow, Research Professor)* ocupados por un hombre en cada caso. La Dirección del centro es responsabilidad de un hombre.

El mayor porcentaje de mujeres (20%) lo encontramos en los puestos de Administración- *Assistant,* categoría que no ocupa ningún hombre y que tradicionalmente ha sido desempeñado por mujeres. Una situación similar con la categoría de Técnico/a de Gestión empleado únicamente por mujeres.

El puesto de Dirección muestra una mayor presencia masculina (un 15,3% de hombres frente a un 3,3% de mujeres) aunque remarcar que en el Comité de Dirección participan tres mujeres (una directora y dos líderes de iniciativas que aunque no forman parte de la plantilla como tales sí que tienen su investigación adscrita a ISGLOBAL.

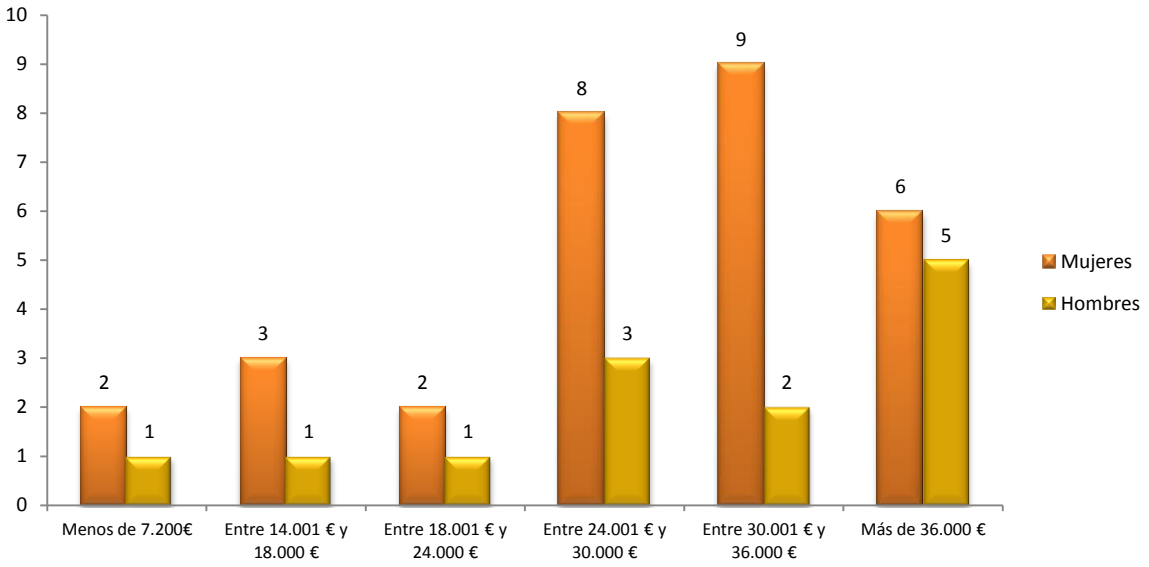
Cargos como *Assistant Research Professor* son ocupados principalmente por hombres frente a la mayor presencia de mujeres. En puestos como Técnico/a de Formación, Técnico/a de Comunicación, *Project Manager , Project Assistant o Project Officer* no muestran presencia masculina.


7
6
5
4
3
2
1
0
6
0
0
1
1
2
0
1
1
1
1
0
0
1
3
2
1
0
2
0
2
0
2
0
0
1
1
2
5
0
2
0
2
0
1
2
Administrativo/a-Assistant
Advocacy Senior Advisor
Assistant Research Professor
Associated Research
Consultor/a
Líder Iniciativa
Medical Research Fellow
Postdoctoral Fellow
Programme Officer Senior
Project Assistant
Project Manager
Project Officer
Research Professor
Técnico/a de Comunicación
Técnico/a de Gestión
Técnico de Formación
Técnico Soporte Científico
Director/a
Mujeres
Hombres

Política salarial

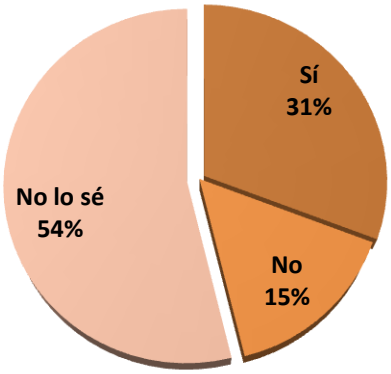
En referencia a la política retributiva, en igualdad de condiciones de trabajo, el centro retribuye al personal según la categoría, las funciones y responsabilidades que desarrolla, no existiendo diferencias por cuestiones de género en este ámbito.

Bandas salariales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Menos de 7.200€	2	6,67%	1	7,69%	3
Entre 14.001 € y 18.000 €	3	10,00%	1	7,69%	4
Entre 18.001 € y 24.000 €	2	6,67%	1	7,69%	3
Entre 24.001 € y 30.000 €	8	26,67%	3	23,08%	11
Entre 30.001 € y 36.000 €	9	30,00%	2	15,38%	11
Más de 36.000 €	6	20,00%	5	38,46%	11
TOTAL	**30**	**100,00%**	**13**	**100,00%**	**43**



Los datos desagregados por sexo referente a la retribución del personal arrojan las siguientes conclusiones: existe una distribución paritaria en la percepción de salarios comprendidos en las franjas inferiores a 30.000€. Las mujeres perciben en mayor número según su porcentaje en la plantilla, salarios comprendidos entre 30.001 y 36.000€ y en la franja salarial más alta, y comparando con los porcentajes de presencia masculina y femenina, se constata que los hombres tienen la retribución más elevada. Éste puede ser un indicador de que aunque las mujeres tienen mayor presencia en la plantilla (casi el 70%), los hombres ocupan cargos de mayor relevancia y responsabilidad.

La percepción de la plantilla en este ámbito es la siguiente, ante la cuestión ¿Cree usted que en su centro el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y categoría profesional? Un 31% de la plantilla responde que SÍ, un 15% que NO y un destacado 54% que NO SABE. Se evidencia la necesidad de comunicar y publicitar las políticas salariales para incrementar la percepción de transparencia y equidad.



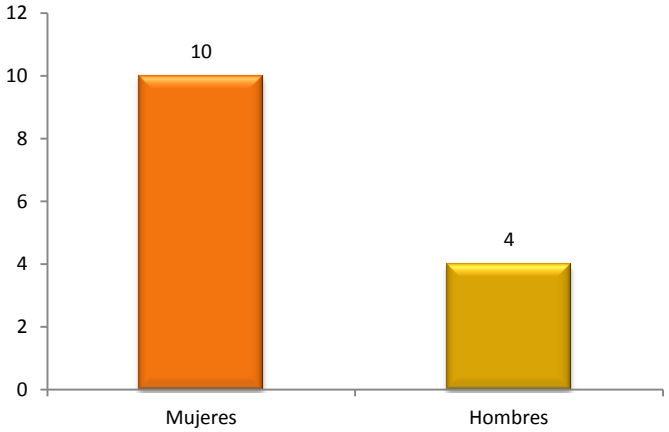
¿Cree usted que en su centro el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y categoría profesional?

En las sugerencias de la plantilla un 46% plantea la igualdad retributiva como una de las prioridades.

Selección del nuevo personal

Los procesos de selección en ISGlobal no muestran ningún tipo de barrera o limitación desde una perspectiva de género o por otras cuestiones como condiciones familiares, edad, discapacidad, raza o nacionalidad. Como norma, se velará por tener en cuenta, de manera objetiva y sistemática, la igualdad de género en los procesos de selección de personal y evaluación de su desarrollo profesional.

Los datos extraídos, nos muestran que en el último año se han incorporado 10 mujeres y 4 hombres, lo que garantiza el acceso de mujeres a ISGlobal. La toma de decisiones sobre las nuevas incorporaciones se realiza a través de paneles de selección formados por paneles multidisciplinares de expertos.

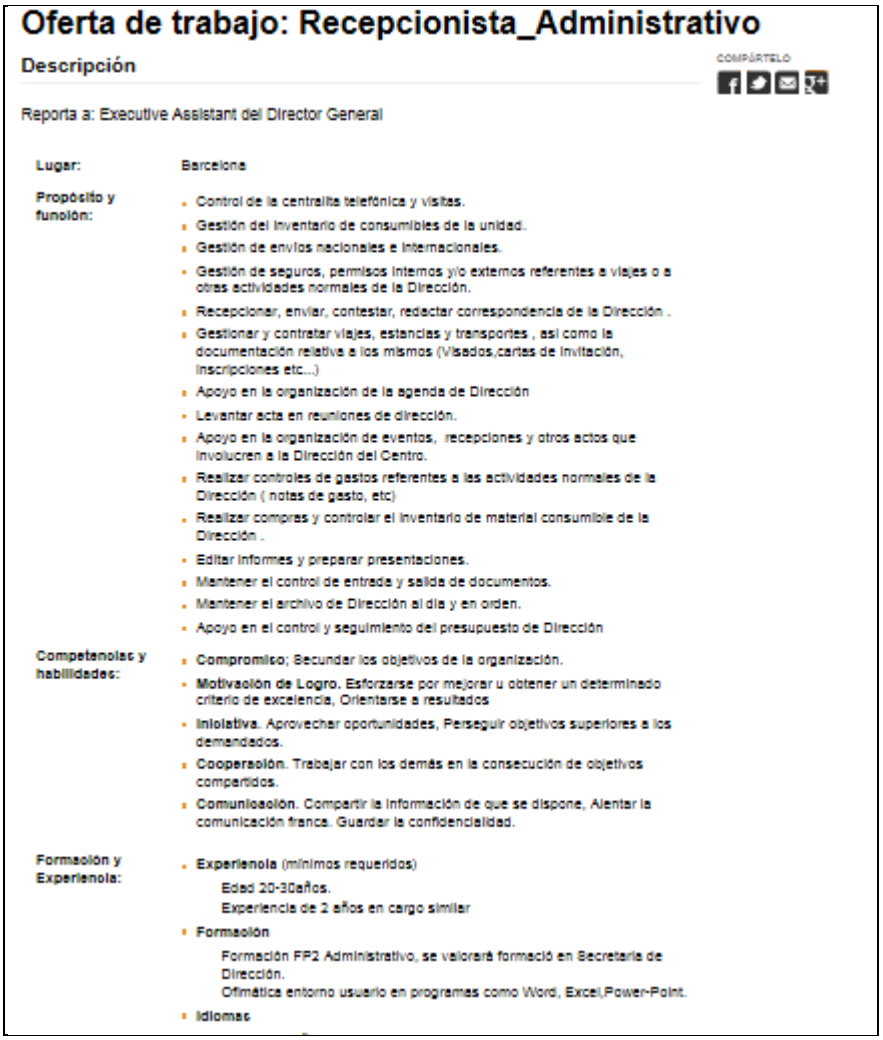


Las ofertas de trabajo se ofrecen básicamente en la web corporativa, accesible a todas las personas interesadas sin distinción de género, procedencia, etc.

En estos momentos se está impulsando la primera fase de diagnóstico para conseguir el sello de calidad en la gestión de recursos humanos en el marco de la *Estrategia europea para los investigadores* (Human Research Strategy For Researchers, HRS4R) cuya finalidad es generar un mecanismo que permita mejorar la transparencia y la seguridad en aras a lograr la excelencia. El logo "HR Excellence in Research" identifica a organizaciones como proveedoras y facilitadoras de un entorno de trabajo favorable y estimulante.

En las ofertas de vacantes publicitadas en la web corporativa, según la oferta, se observa en ocasiones el uso de lenguaje sexista en español. El resto se publicita en el idioma inglés.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



Oferta de trabajo: Recepcionista_Administrativo

Descripción

COMPÁRTELO

Reporta a: Executive Assistant del Director General

Lugar: Barcelona

Propósito y función:

- Control de la centralita telefónica y visitas.
- Gestión del inventario de consumibles de la unidad.
- Gestión de envíos nacionales e internacionales.
- Gestión de seguros, permisos internos y/o externos referentes a viajes o a otras actividades normales de la Dirección.
- Recepcionar, enviar, contestar, redactar correspondencia de la Dirección .
- Gestionar y contratar viajes, estancias y transportes , así como la documentación relativa a los mismos (Visados,cartas de invitación, inscripciones etc...)
- Apoyo en la organización de la agenda de Dirección
- Levantar acta en reuniones de dirección.
- Apoyo en la organización de eventos, recepciones y otros actos que involucren a la Dirección del Centro.
- Realizar controles de gastos referentes a las actividades normales de la Dirección (notas de gasto, etc)
- Realizar compras y controlar el inventario de material consumible de la Dirección .
- Editar informes y preparar presentaciones.
- Mantener el control de entrada y salida de documentos.
- Mantener el archivo de Dirección al día y en orden.
- Apoyo en el control y seguimiento del presupuesto de Dirección

Competencias y habilidades:

- **Compromiso**; Secundar los objetivos de la organización.
- **Motivación de Logro.** Esforzarse por mejorar u obtener un determinado criterio de excelencia, Orientarse a resultados
- **Iniciativa.** Aprovechar oportunidades, Perseguir objetivos superiores a los demandados.
- **Cooperación.** Trabajar con los demás en la consecución de objetivos compartidos.
- **Comunicación.** Compartir la información de que se dispone, Alentar la comunicación franca. Guardar la confidencialidad.

Formación y Experiencia:

- **Experiencia** (mínimos requeridos)
  - Edad 20-30años.
  - Experiencia de 2 años en cargo similar
- **Formación**
  - Formación FP2 Administrativo, se valorará formació en Secretaria de Dirección.
  - Ofimática entorno usuario en programas como Word, Excel,Power-Point.
- **Idiomas**

Ejemplo de oferta de empleo en la web corporativa.

Oferta de trabajo: PROJECT MANAGER_EUROLEISH

Descripción

COMPÁRTELO

We are looking for a Project Manager (PM) to coordinate the administrative, Q&A, legal and financial activities of the EUROLEISH-NET, an Action funded by the European Commission (Horizon 2020 programme) from 2015 to 2018.

EUROLEISH-NET is a Marie Sklodowska-Curie – Innovative Training Network that will train 15 PhD students in 9 institutions in Europe. The network aims to train the next generation of leading research scientists on Leishmaniasis control. The fifteen PhD projects designed encompass drug discovery, drug resistance, diagnostics and vaccine development, population genetics, vector control and integrated control programmes. Further details in www.euroleish.net.

The Project Manager will support the network Coordinator, the network Management Team and the rest of participants (supervisors and students). The PM will be responsible for the daily functioning and quality implementation of the project.

The PM will be based at Barcelona Institute for Global Health (ISGlobal) www.isglobal.org. We offer a half-time (FTE=0.5) contract for 4 years (Duration of the Grant).

Extracto de oferta de empleo en inglés.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Estancias para estudiantes en el Centro de Investigación en Salud de Manhiça (CISM)

En el marco del programa de colaboración entre la Fundació Clínic per a la Recerca Biomédica, la Agencia Española de Cooperación Internacional para el Desarrollo y el Ministerio de Salud de Mozambique; el Instituto de Salud Global de Barcelona (ISGlobal) convoca plazas para realizar una estancia en el Centro de Investigación en Salud de Manhiça – Fundación Manhiça, Mozambique, a lo largo del año 2016.Lugar: Manhiça (Mozambique)

Objetivo

Estancias de un mes de duración en el Centro de Investigación en Salud de Manhiça y el Hospital del Distrito de Manhiça, Mozambique. Las estancias se plantean como una actividad formativa y se focaliza, principalmente, en el área de la salud maternoinfantil y de las enfermedades endémicas en la región.

Destinatarios

Las estancias se dirigen a:

- Estudiantes de último año de medicina u otras ciencias de la salud.
- Estudiantes de último curso de otras disciplinas relacionadas con la salud.

Requisitos

- Interés y motivación hacia la medicina tropical y la salud internacional.
- Capacidad de adaptación a un entorno multicultural y de recursos sanitarios limitados.
- Interés en la investigación relacionada con los problemas de salud de países de baja renta.
- Se valorará la capacidad de comunicación en portugués e inglés

Condiciones

El/la candidato/a seleccionado/a asumirá los gastos de transporte, seguro médico y de accidente, visado, alojamiento y manutención en Mozambique.

Duración de la estancia: 1 mes (…)

Plazo: Se aceptarán candidaturas hasta el 17 de Julio del 2015 vía e-mail a la siguiente dirección: formacion@isglobal.org

Las ofertas de empleo y plazas para el estudiantado facilitan el acceso tanto a mujeres como a hombres por el uso de lenguaje no sexista.

Un 46% de las sugerencias aportadas por la plantilla solicitan procesos que aseguren la no discriminación en los procesos de selección.

Formación del personal.

La formación de personal es un ámbito fundamental dentro de la actividad del Instituto.

ISGlobal considera que los cambios a nivel mundial (cambio climático acelerado, deterioro de las condiciones ambientales, enfermedades emergentes sin fronteras, tratados comerciales que limitan el acceso a medicamentos básicos, producción de alimentos en masa junto con una mayor inseguridad alimentaria…) conllevan nuevos retos y acompañan nuevas realidades que han transformado nuestras necesidades educativas y han diversificado el tipo de profesionales que ahora forman parte de la comunidad de salud global.

Los programas de Salud Global tienen como objetivo preparar a profesionales capaces de resolver los retos en salud en un mundo cada vez más globalizado. Se cuenta con un equipo de profesores y profesoras de formación interdisciplinaria con experiencia en investigación y de profesionales de instituciones académicas reconocidas y organismos asociados a la salud de todo el mundo. Asimismo, se mantiene una estrecha colaboración con organizaciones asociadas que trabajan en el área de salud global.

La perspectiva de género es un crucial en los programas formativos que se imparten, en donde son muy frecuentes actividades formativas relacionadas con la salud de la mujer y la maternidad.

La oferta formativa de ISGlobal en 2014 creció con 6 nuevos cursos cortos que se sumaron a los que ya se venían realizando desde hace años como enfermedades importadas y enfermedades arbovirales. Además, dentro de la oferta de cursos especializados, en junio se realizó en Basilea (Suiza), la tercera edición del curso "La ciencia de la erradicación: malaria", que se organizó conjuntamente con la Universidad de Harvard y el Swiss Tropical and Public Health Institute. Unos meses antes, en febrero, se organizó también el curso de actualización para la "Eliminación de la malaria en Mesoamérica y La Española".

En lo que se refiere a los programas de posgrado, 2014 ha sido testigo de una creciente internacionalización del alumnado de los programas de máster y doctorado. El pasado año se graduó la segunda promoción del Máster en Salud Global y se abrió la segunda convocatoria del programa de doctorado conjunto Erasmus Mundus Trans Global Health.

Ofrecemos a continuación, un ejemplo de la amplia y variada oferta formativa que ofrece ISGlobal :

Cursos de Doctorado.

2015 - 2018
Euroleish.net: Control of Leishmaniasis

2013 - 2015
Trans Global Health - Programa conjunto Erasmus Mundus

2014 - 2015
Doctorado en Medicina: línea de salud internacional

Master

Máster en Salud Global

09/2015 - 06/2016

Máster en Investigación Clínica: Especialidad Salud Internacional

Posgrado

Diploma de Fundamentos en Salud Global

2013 - 2015

Trans Global Health - Programa conjunto Erasmus Mundus

Talleres

13.03.15

XI Taller sobre la enfermedad de Chagas

28.06.15 - 03.07.15

Safe Mothers and Newborns: A Leadership Workshop

10.10.13 - 12.10.13

Antimicrobial Resistance Workshop

Cursos cortos

10.03.15 - 19.03.15

Nutrición y seguridad alimentaria desde una perspectiva de salud global

23.03.15 - 08.04.15

Salud materna y reproductiva

09.04.15 - 20.04.15

Crisis humanitarias y salud global

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Desde el punto de vista de la perspectiva de género, se ha realizado una formación específica al Comité de Igualdad con los siguientes contenidos:

OBJETIVOS

- ✓ Establecer un marco conceptual común en torno a la Igualdad de Género en la Organización.
- ✓ Familiarizar a las personas del equipo de Trabajo de igualdad con el Procedimiento para implementar la igualdad en su organización: fases, hitos y herramientas.

CONTENIDOS

1. Mecanismos para avanzar en igualdad: análisis de género, impacto de género, *mainstreaming* de género.
2. Factores de desigualdades de género en el ámbito de la ciencia y la innovación.
3. El Itinerario de igualdad: fases, procedimiento, herramientas y agentes implicados.
    i. El diagnóstico.
    ii. El diseño del Plan de Igualdad.
    iii. La implementación de acciones y su seguimiento.
    iv. La evaluación del Plan.

4. Aplicación del Procedimiento en nuestra empresa.

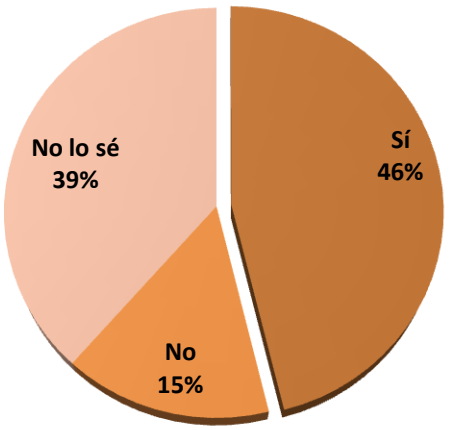
    v. Especificaciones para adaptar el Procedimiento a las características de la empresa.
    vi. Diseño del Programa de Trabajo.
    vii. Diseño del Plan de comunicación.

En ISGlobal, el puesto de Dirección de la Formación está ocupado por una mujer. Las formaciones las realizan tanto hombres como mujeres. En el pasado año se realizaron dos acciones de La Fundación Tripartita:

- Una acción específica para una mujer.
- Otra acción con un total de 20 personas (mujeres y hombres indistintamente).

Más allá de esta formación específica, no se ha realizado ninguna acción formativa dirigida al resto de la plantilla sobre cuestiones de género ni al personal de Dirección y responsables de equipos dentro de lo que supone liderar a grupos de personas diversos, no solamente por cuestiones de sexo, también profesionales de otras nacionalidades, culturas, razas etc., tan frecuente en el mundo de la investigación.

Los resultados de la encuesta revelan que ante la cuestión, ¿Acceden por igual los hombres y las mujeres a los cursos de formación? Un 46% contesta que SÍ, un 15% que NO y un 39% NO SABE. Datos que indican que no existe una certeza general en el personal de ISGlobal en el acceso igualitario a cursos de desarrollo y reciclaje profesional desde una perspectiva de género.



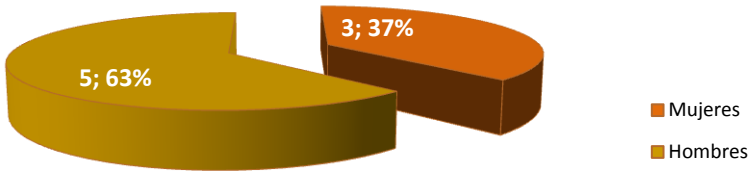
¿Acceden por igual los hombres y las mujeres a los cursos de formación?

Promoción y desarrollo profesional

La promoción y la posibilidad de ocupar cargos de responsabilidad para las mujeres en el mundo de la ciencia, aparece como un reto en el mundo de la investigación. El porcentaje de mujeres investigadoras a nivel estatal es del 38,47%, sin embargo los datos son otros en el escalafón más alto de la carrera científica: sólo el 19,7% de las cátedras las ocupan mujeres. Estas son algunas de las cifras del informe "Científicas en cifras 2013, estadísticas e indicadores de la (des)igualdad de género en la formación y profesión científica", elaborado por la Unidad de Mujeres y Ciencia de la Secretaría de Estado de I+D+i, con datos propios y del Instituto Nacional de Estadística (INE).

Un aspecto que preocupa para el desarrollo de la carrera profesional de las científicas es la aparición de lo que se conoce como “techo de cristal”, una limitación o barrera en la carrera de la mujer que impide que llegue a los puestos más altos en el organigrama de la organización. Un obstáculo que en principio no es visible y es difícil de detectar. Es una barrera difícil de traspasar, que describe un momento concreto en la carrera profesional de una mujer, en la que, en vez de crecer por su preparación, cualificación y experiencia, se estanca dentro de una estructura laboral. Las mujeres investigadoras parten con ventaja en los inicios de las carreras profesionales en términos numéricos, y son progresivamente adelantadas por sus compañeros varones hasta que finalizan como una minoría en las categorías superiores.

Centrándonos en los datos internos, destacar que en el Comité de Dirección está formado por 8 personas de las que cinco son hombres (incluido Dirección y General) y tres son mujeres.



Composición del Comité de Dirección

A pesar de la presencia femenina en dicho Comité de Dirección, la presencia de mujeres no es proporcional a su presencia total en la plantilla por lo que de estas informaciones, se extrae una presencia mayoritaria masculina en los puestos de mayor toma de decisiones y responsabilidad.

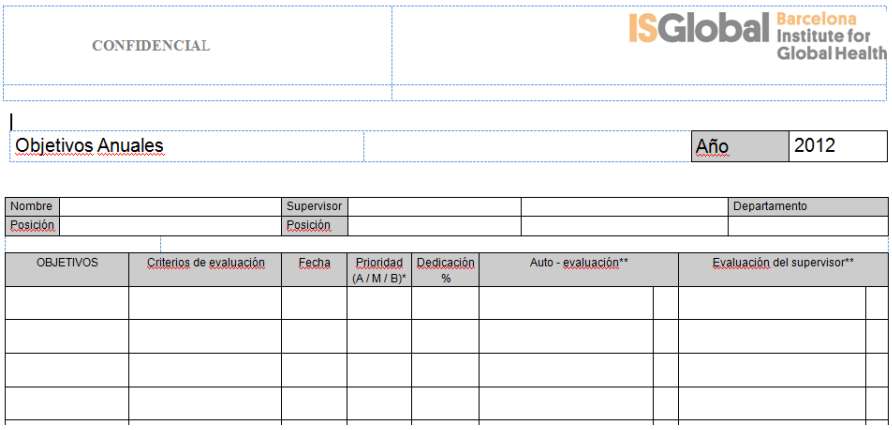
GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

El Comité Asesor Científico-Técnico está compuesto por siete miembros de destacado prestigio en el mundo de la ciencia. Los datos desagregados por sexo muestran solamente a una mujer frente al resto de compañeros varones lo que corrobora en cierta medida, la existencia de un techo de cristal para las mujeres en el mundo de la ciencia y la investigación y aunque no existen prejuicios o estereotipos de cualquier índole, en las mismas, no existe una normativa interna por escrito que garantice la no discriminación por razón de sexo u otras cuestiones la promoción interna.

Los procedimientos en ISGlobal para las promociones en la carrera científica funcionan con una normativa propia, según los criterios bibliométricos y de consecución de objetivos y fondos.

IsGlobal tiene establecido un procedimiento por el cual un comité externo (STAC) valora estos méritos, y así se puede pasar de un estadio a otro de la carrera científica de Assistant a Associate, de Associate A Research Professor. Este comité se reúne de manera bianual.

Para el resto de categorías, el protocolo para apoyar las promociones es una propuesta que llega a través del supervisor/a tras realizar la evaluación de objetivos. Suele asociarse a asunción de nuevas responsabilidades. Mostramos el modelo de evaluación de objetivos:



CONFIDENCIAL

ISGlobal Barcelona Institute for Global Health

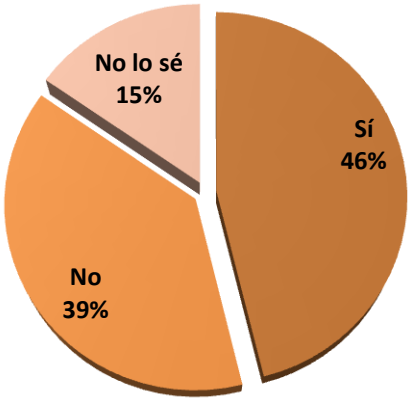
Objetivos Anuales		Año	2012

Nombre		Supervisor			Departamento
Posición		Posición			

OBJETIVOS	Criterios de evaluación	Fecha	Prioridad (A / M / B)*	Dedicación %	Auto - evaluación**		Evaluación del supervisor**	

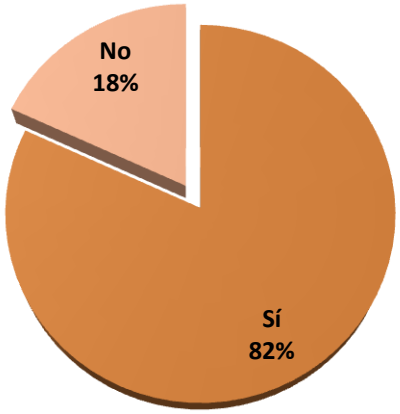
Durante el periodo de recogida de información, no se ha realizado ninguna promoción interna.

La percepción de la plantilla en referencia a cuestiones vinculadas a la promoción interna es la siguiente, un 46% cree que el centro SÍ da la misma oportunidad de promocionar (ascenso) a las mujeres y los hombres, un 39% considera que NO y un 15% NO SABE. Estos datos indican que un porcentaje importante del personal, un 54% no percibe con claridad los criterios seguidos en los procesos de promoción lo que muestra la necesidad de incorporar un protocolo de promoción desde una perspectiva de género.



¿Cree que el centro da la misma oportunidad de promocionar (ascenso) a las mujeres y los hombres?

Ante la pregunta ¿Cree que el centro da a todo el personal la misma oportunidad de promoción sin distinguir por razones de edad, cultura, orientación sexual, etc.? Un relevante 82% manifiesta que SÍ. Estos resultados contrastan con los anteriores cuando se habla de promoción desde una perspectiva de género.



¿Cree que el centro da a todo el personal la misma oportunidad de promoción sin distinguir por razones de edad, cultura, orientación sexual, etc.?

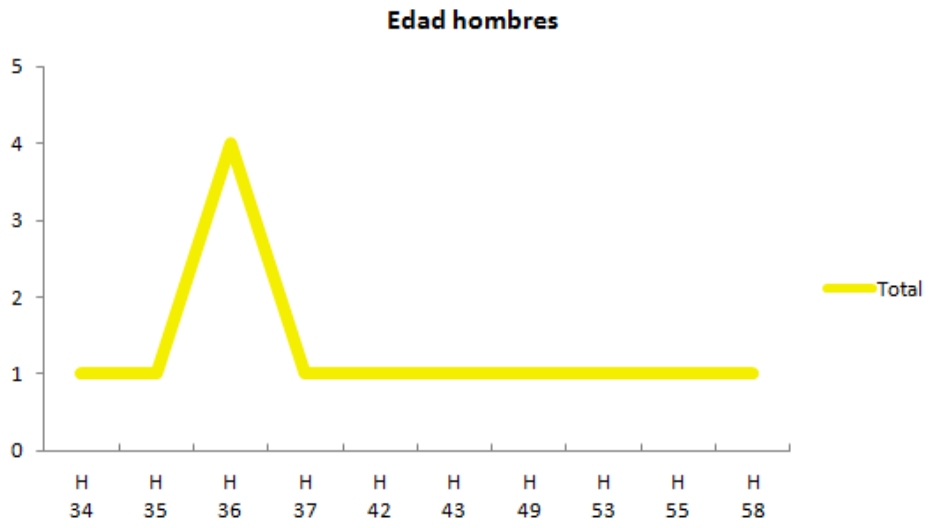
Políticas de Conciliación

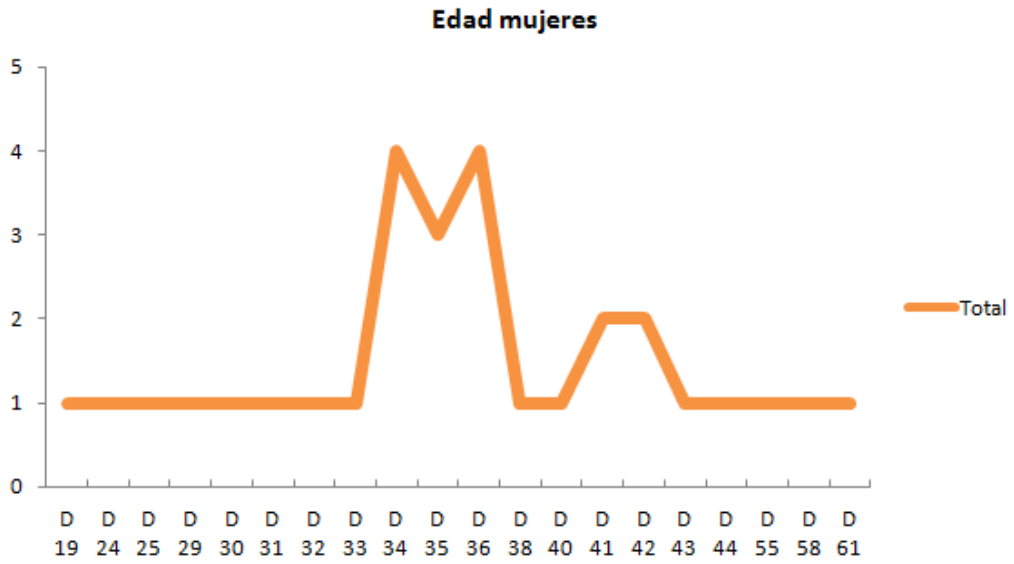
En el mundo de la investigación nos encontramos de manera contrastada, que las mujeres investigadoras tienen dificultades para conciliar su vida familiar, personal y profesional. La investigación exige un tiempo muy largo de dedicación y méritos, frecuentemente acompañado de viajes y desplazamientos. Estas características intensifican las dificultades de conciliación para el personal investigador femenino y pueden conllevar la pérdida de talento al actuar como un obstáculo y efecto limitante.

Una adecuada política de conciliación potencia la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres puesto que contribuye a romper las barreras que han impedido a los mismos a compaginar y desarrollar su vida familiar y laboral en igualdad de condiciones, mejora la calidad de vida porque introduce una filosofía distinta con respecto a la gestión de los tiempos, fomenta la consolidación de un nuevo modelo de convivencia doméstica, reduce el estrés y las enfermedades laborales y posibilita la promoción laboral en el seno de la misma entidad. Asimismo repercute de forma positiva y favorece la eficiencia y productividad de las organizaciones.

ISGlobal, está comprometido con la equidad de género en la consideración de sus profesionales, y de manera concreta con las propuestas que permitan ajustar de manera efectiva y sostenible el papel de las mujeres en la ciencia, a fin de hacer frente al denominado "techo de cristal" en sus expectativas y logros.

Se debe destacar que la investigación en salud internacional, a diferencia de otros ámbitos de investigación, conlleva determinadas características inherentes a la propia actividad (desplazamientos, viajes, horarios, cambios de agenda, etc.) siendo voluntad de la Dirección de IsGlobal minimizar el impacto diferencial según género que estas características puedan imponer.





El personal del Instituto es un personal joven (en torno al 80%), con una edad media en torno a los 35 años y con un alto porcentaje de mujeres en edad reproductiva (menores de 45 años) y tanto hombres como mujeres con responsabilidades familiares por lo que se hace imprescindible la implantación de medidas de conciliación.

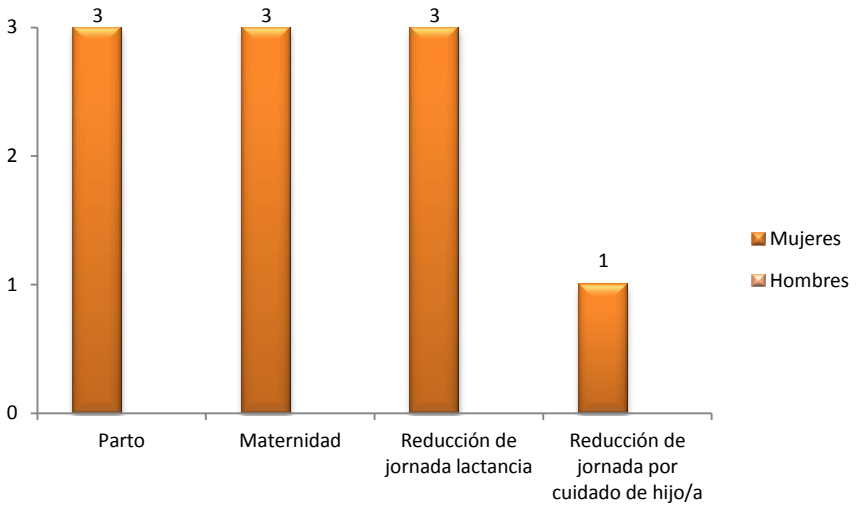
Medidas que pertenecen a la estrategia de conciliaciónde ISGlobal:

- Baja o reducción horaria por maternidad, de acuerdo con su responsable. Para limitar el impacto negativo en el proyecto, sustituyendo a la persona temporalmente si así se requiere.
- Flexibilidad horaria compatible con las sinergias con el equipo, autorizada por el responsable, y con carácter temporal limitado.
- El teletrabajo se puede plantear como un hecho puntual, no planificado, o bien como un hecho planificado esporádico.
- Con relación a la ordenación del tiempo de trabajo, se insta a convocar las reuniones con anticipación, concertarlas dentro del horario de presencia mayoritaria y gestionar la puntualidad de inicio y finalización.
- También el compromiso de estudio de la posibilidad de tickets-guardería para el personal con hijos pequeños.

Padres y madres en el último año

Tres mujeres han sido madres y disfrutan del permiso de maternidad. Ningún hombre ha sido padre.

Tipo de Bajas Temporales	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Parto	3	30,00%	0	0,00%	3
Maternidad	3	30,00%	0	0,00%	3
Reducción de jornada lactancia	3	30,00%	0	0,00%	3
Reducción de jornada por cuidado de hijo/a	1	10,00%	0	0,00%	1
TOTAL	**10**	**100,00%**	**0**	**0,00%**	**17**



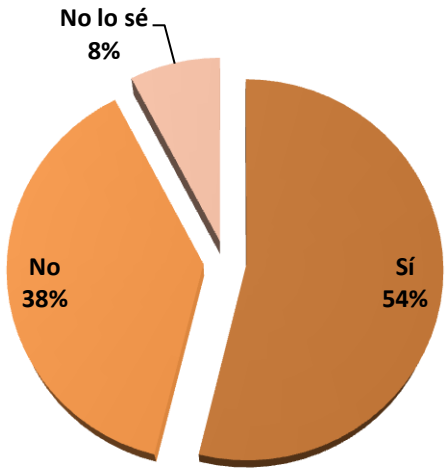
Distribución de la plantilla por turnos de trabajo.

Turnos	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Turno 1	30	100,00%	13	100,00%	43
TOTAL	30	100,00%	13	100,00%	43

Toda la plantilla trabaja en un único turno.

La opinión de la plantilla en relación con las políticas de conciliación es la siguiente, ante la pregunta ¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el entorno de trabajo?, un 54% responde que SÍ un 38% que NO y un 8% que NO SABE.

Aunque más de mitad de las personas encuestadas muestran su satisfacción en este ámbito, es necesario desarrollar nuevas medidas que mejoren el bienestar de la plantilla y permitan compatibilizar su vida personal con la laboral.



¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el entorno de trabajo?

Prevención de Riesgos y Salud Laboral.

ISGlobal cumple con toda la normativa y legislación vigente sobre riesgos laborales través del Servicio de Prevención Propio Mancomunado del Hospital Clinic.

En ISGlobal, se presta especial atención a las mujeres embarazadas evitando los riesgos relacionados con los agentes químicos, biológicos etc., controlando la exposición de las investigadoras embarazadas y existiendo un procedimiento específico tomándose medidas como por ejemplo, cambios de ubicación en los laboratorios.

Durante el periodo de recogida de los datos, ISGlobal ha tenido un total de 10 bajas, 9 de mujeres y 1 de un hombre. De las bajas femeninas, tres están relacionadas con la maternidad.

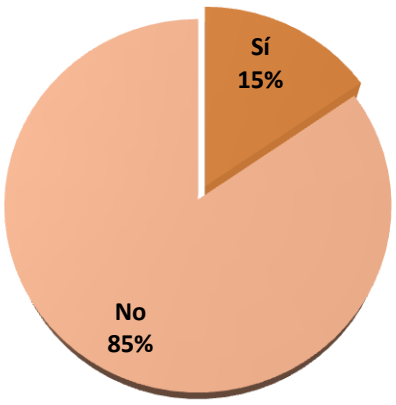
	Mujeres	%	Hombres	%	Total
Bajas temporales	9	100,00%	1	100,00%	10
TOTAL	9	100,00%	1	100,00%	10

Se dispone asimismo de tres protocolos a disposición de la plantilla.

- Protocolo de exposición a riesgos psicosociales.
- Protocolo ante un caso de acoso sexual y / o acoso por razón de sexo
- Procedimiento de Prevención y Actuación ante situaciones de Violencia

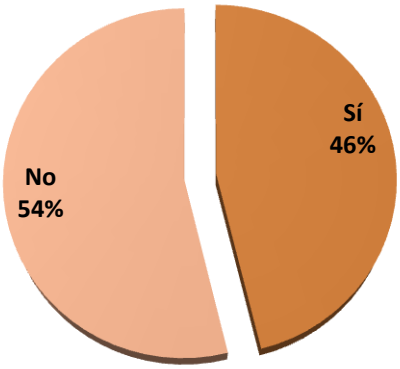
No se ha realizado ningún estudio de prevención de riesgos desde una perspectiva de género y no se han realizado acciones formativas destinadas a la plantilla en temas vinculados con la Prevención del Estrés, Hábitos y estilo de vida saludable, gestión del tiempo etc.

Preguntada la plantilla sobre su conocimiento de la existencia de un protocolo de acoso sexual, un relevante 85% responde que NO frente a un 15% que contesta afirmativamente.



¿Sabe que en su centro existe un protocolo de acoso sexual?

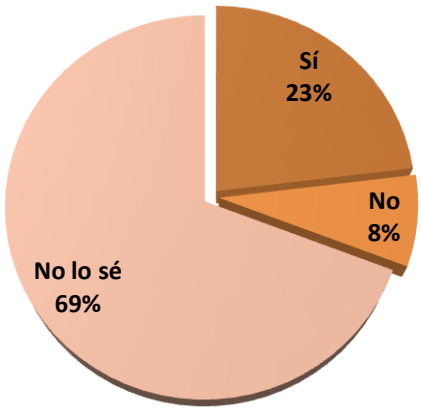
Un 54% de la plantilla responde en la encuesta que no sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo. El restante 46% contesta afirmativamente.



¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?

Estos datos nos indican la necesidad de iniciar una campaña de comunicación para transmitir la existencia de un protocolo de acoso y los mecanismos y circuitos a seguir en el caso de la detección, denuncia y sanción de una situación de acoso.

Ante la cuestión planteada: ¿Existen en el centro medidas específicas para las mujeres respecto a su salud en su lugar de trabajo, en caso de embarazo? Un 23% responde que SÍ, un 8% que NO y un 69% que NO SABE. Se detecta la necesidad de diseñar un protocolo específico de embarazo y su difusión a la plantilla.

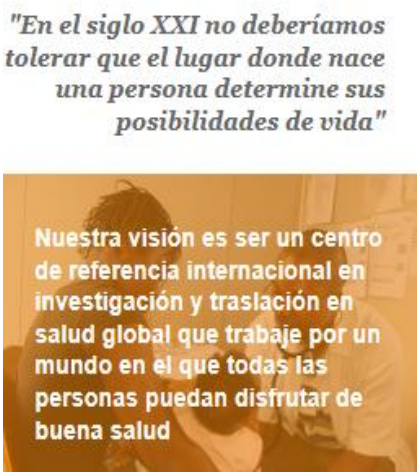


¿Existen en el centro medidas específicas para las mujeres respecto a su salud en su lugar de trabajo, en caso de embarazo?

Uso del lenguaje no sexista y Comunicación

El lenguaje no es una creación arbitraria de la mente humana, sino un producto social e histórico que influye en nuestra percepción de la realidad. Al transmitir socialmente al ser humano las experiencias acumuladas de generaciones anteriores, el lenguaje condiciona nuestro pensamiento y determina nuestra visión del mundo. Los prejuicios sexistas que el lenguaje transmite sobre las mujeres son el reflejo del papel social atribuido a éstas durante generaciones. Es por ello que se muestra como aspecto prioritario la revisión del tipo de lenguaje que utilizamos en la organización a nivel oral y escrito y tanto en nuestras comunicaciones internas como externas. También es conveniente revisar la iconografía utilizada para detectar si las imágenes utilizadas visibilizan el papel de la mujer como investigadora, desarrollando todo tipo de roles o desempeñando puestos y cargos de prestigio y responsabilidad

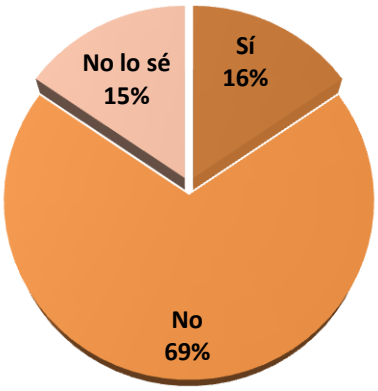
Para sus comunicaciones internas y externas, CRESIB dispone de un *Libro de Estilo* de acceso a toda la plantilla en la intranet que con un módulo específico recoge contenidos sobre el uso del lenguaje no sexista.



Observando las comunicaciones de IsGlobal, se muestra que no aparece lenguaje sexista en las ofertas de trabajo. En la web se observa el uso de lenguaje no sexista aunque en el organigrama, aparecen algunas denominaciones de puestos con el masculino genérico.

En la encuesta cumplimentada por la plantilla y ante la pregunta ¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza el centro en sus comunicaciones externas e internas pueden ser discriminatorias respecto al género, religión, diversidad cultural, etc.? Los datos nos muestran que un 69% por ciento considera que NO, un 16% que SÍ y un 15% que NO SABE.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES



¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza el centro en sus comunicaciones externas e internas pueden ser discriminatorias respecto al género, religión, diversidad cultural, etc.?

Comunicación externa.

Dada la importancia de ISGlobal como centro de gran prestigio internacional, son frecuentes las comunicaciones externas. La presencia de mujeres es habitual en las documentaciones escritas como en las imágenes. Dado que IsGlobal se centra en temas como la salud reproductiva femenina, la malaria en el embarazo etc. las fotografías de mujeres de mujeres de los países en los que ISGlobal desarrolla sus iniciativas son habituales

También se muestran numerosas imágenes de mujeres que forman parte de los proyectos y que visibilizan el rol de la mujer como investigadora y como líderes en al ámbito de la ciencia por lo que ISGlobal contribuye de una manera muy valiosa a destacar y acercar a las mujeres como científicas en un mundo tradicionalmente ocupado por hombres.

Regina Rabinovich asume el liderazgo de la Iniciativa para la Eliminación de la Malaria de ISGlobal

Maite Suárez: Product Development Partnerships in Global Health

Clara Menéndez en las III Jornadas sobre Enfermedades Tropicales y Salud Internacional

Elisa López: Tuberculosis infantil y VIH

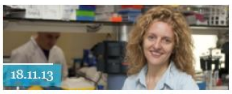
Informaciones recogidas de la web corporativa

28 de enero de 2014

Carlota Dobaño ingresa en la Real Academia de Farmacia de Cataluña

PHOTO: Aurelio Poyato

Noticias y eventos relacionados



EVIMALAR incorpora una nueva investigadora del centro de investigación de ISGlobal

Arranca SysMalVac, un proyecto que podría

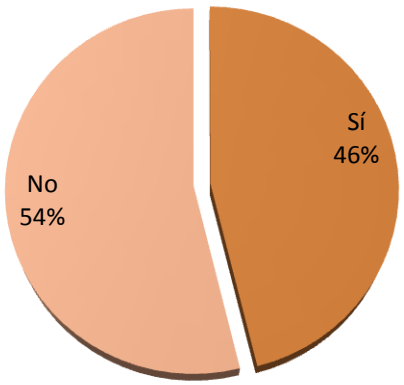
Articulo extraído del Boletín de IsGlobal de febrero del 2014.

Desde el punto de vista de la comunicación interna de ISGlobal, los canales más utilizados son los correos electrónicos y las reuniones. Dos vías para mantener informada a la plantilla de todos los avances sobre el Plan de Igualdad así como fomentar su participación en el aporte de ideas, puntos de mejora, sugerencias etc. en relación directa con la Comisión de Igualdad. En el marco de la HRS4R se ha informado también de los avances de este tema en los grupos de trabajo formados por representantes de cada categoría.

Se ha desarrollado una campaña informativa y se ha pasado una encuesta anónima en formato on line y en dos idiomas (catalán e inglés) a toda la plantilla para favorecer la participación y conocer con detalle cuáles son sus percepciones en materia de igualdad en la institución. Los resultados nos muestran un índice de participación del 30% y los resultados se muestran a lo largo de todo el diagnóstico realizado a la organización.

Se hace necesario desarrollar una campaña de sensibilización y concienciación en materia de igualdad para todo el personal que recoja los resultados y acciones de mejora que propone el mismo así como la importancia de eliminar cualquier tipo de estereotipo, cliché mental o prejuicio que supongan barreras para el desarrollo profesional de cualquier miembro de la plantilla por razones de sexo, nacionalidad, raza, responsabilidades familiares etc.

Ante la pregunta ¿sabe que implicaciones tiene implantar un plan de igualdad en el centro? Un 46% de las personas encuestas responden que SÍ y el restante 54% contesta que NO. Estos datos muestran la necesidad de incrementar las campañas informativas sobre el diseño, implementación y beneficios del plan de igualdad al personal.



¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?

Representatividad.

La representatividad de la mujer en ISGlobal está garantizada ya que aparecen mujeres en todos los departamentos de la organización aunque en algunos puestos concretos no hay presencia femenina o con un porcentaje inferior a su porcentaje de participación en la plantilla.

Los datos recogidos nos muestran que las mujeres aparecen en todas las categorías del Instituto a excepción de cuatro (*Advocacy Senior Advisor, Associated Research, Medical Research Fellow y Research Professor)* ocupados por un hombre en cada caso.

El Comité de Dirección está compuesto por 8 personas de las que cinco son hombres (incluida la Dirección General) y tres son mujeres y el Comité Asesor Científico-Técnico está compuesto por siete miembros de los cuales, solamente uno es una mujer.

Cargos como *Assistant Research Professor* son ocupados principalmente por hombres frente a la mayor presencia de mujeres. En puestos como Técnico/a de Formación, Técnico/a de Comunicación, *Project Manager, Project Assistant o Project Officer* no muestran presencia masculina.

El mayor porcentaje de mujeres (20%) lo encontramos en los puestos de Administración- *Assistant,* en donde no aparece ningún hombre. Una situación similar con la categoría de Técnico/a de Gestión empleado únicamente por mujeres.

El puesto de Dirección muestra una mayor presencia masculina (un 15,3% de hombres frente a un 3,3% de mujeres) a pesar del mayor porcentaje femenino en la plantilla.

En la recogida de sugerencias a la plantilla para el desarrollo del plan, el porcentaje más elevado (69%) manifiesta incrementar la representatividad femenina en los puestos de dirección.

Un 46,15% de la plantilla manifiesta que NO se trabaja con personas discapacitadas o en situación y/o riesgo de exclusión social, otro 46,15% dice desconocerlo y un 7,6% responde que SÍ.

Movilidad

ISGlobal posee dos centros de trabajo, en Barcelona y Madrid.

El centro de Barcelona está ubicado en pleno corazón del Eixample de Barcelona. Es una zona céntrica con todo tipo de servicios: hoteles, tiendas, restaurantes, parkings, etc. y con un fácil acceso para la plantilla ya que dispone de una amplia red de transporte desde metros a distintas líneas de autobuses que conectan con toda la ciudad al igual que las instalaciones de Madrid, también ubicadas céntricamente.

ISGlobal posee personal expatriado en Papúa Nueva Guinea, Mozambique, Bolivia, Venezuela, Brasil, etc.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Conclusiones extraídas del Diagnóstico.

El diagnóstico consiste en un análisis detallado en materia de igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres de la organización durante el cual, se realizan sucesivamente, actividades de recogida de información, de análisis, de debate interno y finalmente de una formulación de propuestas de mejora que se integraran en el Plan de Igualdad.

La finalidad de este diagnóstico es servir de base para la realización de dicho Plan y la determinación de las acciones y medidas que se diseñarán para garantizar y promover la igualdad efectiva entre mujeres y hombres que se hará de acuerdo con la información y los resultados obtenidos en este diagnóstico.

Con este fin, el diagnóstico ha alcanzado los objetivos establecidos:

- Proporcionar información detallada de la composición de la plantilla, así como de las características de la organización y de la gestión de los recursos humanos que influyen en la composición de aquella.
- Identificar los aspectos organizativos en los cuales la igualdad entre mujeres y hombres no se está aplicando.
- Señalar los ámbitos de la gestión y la organización que habría que modificar para que se garantice y se aplique la igualdad entre mujeres y hombres en todos los espacios de la organización.

Aunque la igualdad y la no discriminación por razones de sexo, edad, nacionalidad, raza, condiciones familiares etc. es un valor de la institución, no aparecen antecedentes en cuanto a la implantación de un Plan de Igualdad de Oportunidades y Gestión de la Diversidad como tal.

Las conclusiones se muestran organizadas en las siguientes áreas:

- **Gestión organizativa igualitaria.**
- **Participación e implicación del personal.**
- **Uso no discriminatorio del lenguaje y comunicación interna.**
- **Participación igualitaria en puestos de trabajo.**
- **Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.**
- **Igualdad retributiva.**
- **Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**
- **Condiciones laborales igualitarias.**
- **Prevención de riesgos y salud laboral.**

Gestión organizativa igualitaria.

Este ámbito de análisis comprende que la Dirección de ISGlobal promueve una gestión organizativa que fomenta la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres y personas de diferentes nacionalidades, culturas, edades etc. y que implica a toda la organización en su impulso y su consolidación.

Por tanto, este ámbito hace referencia a la concienciación, sensibilización y compromiso de la Dirección de la institución con la igualdad de oportunidades. Evalúa el nivel de compromiso en función del grado de implantación de políticas y acciones relacionadas con la igualdad de oportunidades.

ISGlobal tiene como objetivos el cuidado de salud las mujeres en las zonas más desprotegidas y con mayor desigualdad del planeta por lo que su filosofía corporativa está impregnada de la perspectiva de género e incluye como uno de sus valores corporativos, el respeto por la diversidad.

No obstante, desde la propia institución, son ya algunas acciones las puestas en marcha:

- En el 2014, partimos del Compromiso de la Dirección que impulsa y respalda la política de igualdad de oportunidades de género.

- Como organización, somos una entidad con un alto nivel de presencia femenina y joven en la cual se favorece el establecimiento de equipos multidisciplinares y con representatividad de ambos sexos. Esto sucede tanto en la configuración de los pannels de reclutamiento de nuevas incorporaciones como en los diferentes foros de seguimiento y toma de decisiones.

- Desde nuestra fundación promovemos la presencia de las mujeres en todos los ámbitos del sistema de ciencia, tecnología e innovación, acorde con sus méritos y capacidades, estableciendo mecanismos para eliminar sesgos, barreras y desincentivación**,** y en cumplimiento con el artículo 5 de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, sobre la Igualdad de trato y de oportunidades en el acceso al empleo, y en las condiciones laborales, el sexo no constituye una discriminación en el acceso a las posiciones profesionales que ofrece el ISGlobal. En el proceso se garantizan las mismas condiciones de participación para mujeres y hombres.

- 2013. En la actualidad se está impulsando la primera fase de diagnóstico para conseguir **el** sello de calidad en la gestión de recursos humanos en el marco de le Estrategia europea para los investigadores (Human research strategy for researchers, HRS4R) cuya finalidad es generar un mecanismo que permita mejorar la transparencia y la seguridad en aras a lograr la excelencia. El proceso evalúa diferentes aspectos, entre los que destacan:

    - Aspectos éticos y profesionales.
    - Aspectos de selección/reclutamiento.
    - Condiciones de trabajo y coberturas (según cada ordenamiento jurídico).
    - Formación.

Este proceso implica una modernización de la gestión de los recursos humanos considerando las implicaciones de género y la promoción de la excelencia a través de la diversidad.

- Garantizamos la utilización de lenguaje no sexista, la igualdad de oportunidades y la no-discriminación por materia de género en todas las ofertas de trabajo y en los procesos de selección relacionados.

- Publicitamos las ofertas de las posiciones a través de nuestra página web, accesible a todas las personas interesadas sin distinción de género, procedencia, etc.

- Investigación con perspectiva de género e Integración de la dimensión de género en la investigación y la innovación de contenido: Iniciativas generales de ISGlobal guían los proyectos y actividades del Instituto. Utilizando un enfoque multidisciplinar e innovador, nuestro objetivo es generar sinergias entre las distintas áreas para asegurar una respuesta más amplia y más integrada a los retos de la salud global. Mejorando así la investigación y la innovación a través de la integración del análisis de género en Salud y cumpliendo con el Reglamento del Programa Horizonte 2020, cuyo artículo 16 está dedicado específicamente a la Igualdad de género. En él se señala que el programa "garantizará la promoción eficaz de la igualdad entre hombres y mujeres y de la dimensión de género en el contenido de la investigación y la innovación".

ISGlobal tiene experiencia contrastada en la puesta en marcha de proyectos de distintos ámbitos (científicos, educativos, de divulgación) entre otros lo que favorece el desarrollo del Plan de Igualdad.

Y desde el ámbito de personal, ISGlobal dispone de una estructura administrativa formada por personal altamente cualificado con amplia capacidad e interés para participar en este proyecto, con amplia experiencia en la gestión de proyectos tanto a nivel nacional como internacional. La entidad pone a disposición del proyecto el porcentaje necesario de la jornada de trabajo de las tres personas que participaran en el proceso de elaboración y desarrollo del Plan en función de sus perfiles profesionales y puesto de trabajo.

En el ámbito de infraestructuras y los medios materiales, ISGlobal dispone de los espacios y equipamiento necesarios para poder llevar a cabo todas las acciones que se planteen para conseguir los objetivos establecidos para este Plan de Igualdad. Ha contado con la colaboración de Grup-Pitagora en el diseño y asesoramiento del Plan.

También en esto momentos se dedica un presupuesto específico para desarrollar las políticas de igualdad y establecer las acciones de mejora con la subvención del Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad de 5.500 €.

Participación e implicación del personal.

Este ámbito de análisis de la institución implica a todo su personal en el desarrollo de acciones a favor de la igualdad de oportunidades, con la negociación previa de los y las trabajadoras. Se debe garantizar que todo el personal conozca y participe de estas políticas de igualdad de forma activa.

Se valora si la política de igualdad de oportunidades, sus objetivos, principios y valores han sido comunicados a todas las personas de la organización y si todo el personal está correctamente informado de las acciones llevadas a cabo en este ámbito.

ISGlobal no dispone de representación legal de los trabajadores (se rige por el Estatuto de los Trabajadores) por lo que ha realizado una convocatoria a las personas de la plantilla para participar en este proyecto y de esta manera se ha formado la Comisión de Igualdad para impulsar y dar forma a la implementación de la igualdad de oportunidades de género.

La participación se estructura en dos dimensiones:

1. Participación directa:

Con el objetivo de conseguir incorporar todas las perspectivas en el proceso de elaboración, implementación, seguimiento y evaluación del plan de igualdad, ISGlobal ha constituido la Comisión de Igualdad incluya personal de las áreas de gestión, investigación y recursos humanos, por su capacidad de influencia y representatividad en la estructura del Centro, garantizando de esta manera la participación directa de los trabajadores y trabajadoras de la organización, que a su vez son las personas beneficiarias.

El Comité de Igualdad de ISGlobal está compuesto por tres miembros, dos mujeres y un hombre.

Estas personas, como miembros de la comisión, participan de aquellas actividades propias de ésta y actuarán como portavoces del resto de la plantilla. Han aportado toda aquella información y sugerencias relevantes para el desarrollo del Plan de Igualdad y velan por la difusión de sus resultados entre el conjunto de la plantilla, a la vez que se responsabilizarán de dar respuesta a las cuestiones que se puedan plantear por parte del resto del personal de los centros, con el fin de conseguir los objetivos de transparencia, promoción y participación de las actividades impulsadas en este marco.

2. Participación de todo el personal:

La plantilla ha participado de manera activa con la cumplimentación de una encuesta puesta a disposición de todos y todas, cumplimentada por un 30%, y que recoge con el aporte de sus percepciones en materia de igualdad sobre la situación actual de ISGlobal y con la contribución de ideas y puntos de mejora junto con las reuniones. También se han enviado correos electrónicos para informar sobre el diseño del Plan.

Uso no discriminatorio del lenguaje y la comunicación corporativa.

La institución, vigila para asegurar que las comunicaciones orales, escritas y visuales que proyecta, tanto internas como externas, no vehiculen ningún elemento sexista y fomenten la visibilidad de la mujer como parte fundamental del mundo de la salud y la ciencia.

Este ámbito estudia y evalúa la comunicación interna y externa en materia de igualdad de oportunidades así como con la utilización de un lenguaje no discriminatorio en la documentación escrita y en la comunicación oral.

No se observa lenguaje sexista en las comunicaciones de la organización (a excepción de algunas ofertas de trabajo) y en las imágenes y fotografías utilizadas y se dispone de un Manual de Estilo que recoge un apartado específico en el uso del lenguaje no sexista aunque requiere de actualización y profundización en sus recomendaciones.

No obstante, no se han realizado análisis y revisiones exhaustivas de textos de sus comunicaciones internas (correos, manuales, protocolos, etc.) ni externas.

Participación igualitaria en los lugares de trabajo.

Con los indicadores que se incluyen en este ámbito se pretende, por un lado, analizar en qué medida las mujeres y los hombres participan de manera igualitaria en todas las áreas y puestos de trabajo de ISGlobal. Por otro lado, se analiza si los procesos que la organización aplica en el momento de cubrir un puesto de trabajo garantizan la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres.

Las mujeres aparecen en todos los departamentos de la institución.

No aparece representación femenina en los puestos de *Advocacy Senior Advisor, Associated Research, Medical Research Fellow y Research Professor.*

No aparece representación masculina en los puestos de Administración-*Assistant,* Técnico/a de Gestión, Técnico/a de Formación, Técnico/a de Comunicación, *Project Manager, Project Assistant y Project Officer*.

El puesto de Dirección muestra una mayor presencia masculina (un 15,3% de hombres frente a un 3,3% de mujeres) a pesar del mayor porcentaje femenino en la plantilla. `

Casi un 21% de la plantilla procede de otros países.

Aunque se garantiza la ausencia de discriminación por cualquier aspecto, género, nacionalidad, discapacidad, edad, cultura, etc. no se dispone de un procedimiento en selección que incorpore medidas para evitar selecciones sesgadas por prejuicios o estereotipos. Tampoco el personal que participa en procesos de acceso a la organización ha recibido formación en materia de igualdad y gestión de la diversidad.

Se observa la aparición en algunas ofertas de trabajo de lenguaje sexista por lo que sería conveniente la revisión de este aspecto para garantizar que no sirva de barrera o desmotivación para posibles candidaturas.

En estos momentos, no se dispone de datos desagregados por sexos para conocer el índice de participación y asistencia de los hombres y mujeres de la plantilla a congresos, simposios, seminarios, cursos etc.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

La organización actúa para promover y consolidar mujeres en cargos de responsabilidad, sobre todo técnicos y personal directivo, con objeto de alcanzar y/o mantener el equilibrio entre mujeres y hombres(entre 40%-60% de cada género), teniendo en cuenta las distintas competencias profesionales.

Este ámbito analiza la posición que ocupan las mujeres en la organización y la distribución del personal en los diferentes niveles de responsabilidad. Se trata de valorar si se desagrega de forma sistemática la información del personal por sexos y niveles jerárquicos. Y también de comprobar que las mujeres están representadas en todos los niveles y categorías profesionales de la organización.

La presencia en puestos de mayor prestigio, toma de decisiones y responsabilidad tiene a favor de los hombres. *Los puestos de Dirección, Research ProfessorAssociate Research Professor o Assistant Research Professor* son desempeñados únicamente por hombres. No obstante, en los puestos directivos también participan mujeres aunque no dependan retributivamente de ISGlobal.

Se dispone de un protocolo de promoción científico basado en criterios objetivos aunque no incorpora la perspectiva de género.

Conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Hace referencia a garantizar que los trabajadores y trabajadoras reciban un trato igualitario en relación a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc.).

ISGlobal está compuesto por un personal joven con un 80% menor de 45 años, las mujeres en edad reproductiva y tanto hombres como mujeres con responsabilidades, las políticas de conciliación se muestran como un elemento clave para atraer y retener talento.

ISGlobal como ya hemos mencionado, ya ha implantado diversas acciones de mejora en este ámbito y tiene el compromiso de estudiar nuevas opciones que favorezcan la conciliación.

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Prevención de la Salud y Riesgos Laborales.

La organización analiza la información relativa a la prevención de riesgos laborales teniendo en cuenta las diferencias de exposición a los riesgos que se pueden dar por razón de sexo entre trabajadores y trabajadores. Actúa en consecuencia formando, informando y mejorando las condiciones de trabajo.

El objetivo en esta área es valorar el grado en que la organización ha incorporado la perspectiva de género en la vigilancia y promoción de la salud de su personal.

ISGlobal cumple con todas las exigencias legislativas en materia de prevención de riesgos y las situaciones de embarazo vienen recogidas en un procedimiento específico. En caso de ser necesario, se dispone de tres protocolos específicos a través del Hospital Clinic: Protocolo de Acoso sexual o por razón de sexo, Protocolo de exposición a riesgos psicosociales críticos y Procedimiento de Prevención y Actuación ante situaciones de Violencia.

No se han realizado estudios específicos ni se ha realizado un plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.

No se ha realizado ninguna campaña de concienciación e información a la plantilla sobre lo qué es el acoso, tipología y mecanismos de denuncia y sanción, ni ningún estudio para detectar posibles situaciones de acoso en el trabajo.

Sería interesante realizar una campaña de difusión del protocolo de embarazo y actividades formativas vinculadas a temas como prevención del estrés o que fomenten un estilo de vida y hábitos saludables por ejemplo.

Política Salarial.

La política salarial es igualitaria acorde a las funciones y responsabilidades de la persona que ocupa el puesto independientemente de su sexo, nacionalidad etc.

Los datos muestran que los hombres, dado que ocupan cargos de mayor responsabilidad y en proporción a su presencia en la plantilla, reciben las retribuciones más elevadas. La retribución media es paritaria entre hombres y mujeres.

Se plantea como necesario realizar un seguimiento de la igualdad retributiva y publicitar las tablas salariales para incrementar la sensación de transparencia.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Condiciones laborales igualitarias.

La organización garantiza que los trabajadores y trabajadoras reciban un trato igualitario en relación a las condiciones laborales (tipología de contrato, condiciones horarias, tipo de jornada, formación, etc.).

Este ámbito hace referencia a las condiciones laborales del personal y trata de detectar si hay discriminación por razón de sexo en el tipo de contrato y de jornada del personal. También se comprueba si hay discriminación en la asignación de horarios, y si los criterios utilizados son neutros y no producen un efecto negativo sobre alguno de los colectivos de la organización.

La jornada laboral y condiciones horarias son las mismas para todo el personal del centro.

Un 51% de la plantilla tiene un contrato temporal a tiempo completo, hecho habitual en el mundo de la ciencia por la propia naturaleza de misma ya que requiere de mucha movilidad entre el personal investigador durante su carrera profesional hacia distintos centros de investigación y proyectos.

El contrato temporal a tiempo parcial, según su porcentaje de presencia en la plantilla, aparece más utilizado en los hombres que en las mujeres y la contratación indefinida a tiempo completo muestra que lo poseen el 30,77% de los hombres y solamente el 20% de las mujeres.

Un 23,33% de las mujeres de IsGlobal llevan en la institución menos de 6 meses frente a un 7,6% de hombres lo que muestra que en las últimas incorporaciones, prima la presencia femenina sobre la masculina. Se observa paridad en los datos que recogen la antigüedad de uno a tres años y mayor antigüedad de hombres en la franja de seis meses a un año.

La formación es igualitaria para hombres y para mujeres aunque no se han realizado formaciones con contenidos desde una perspectiva de género.

Se plantea incrementar la contratación indefinida en las mujeres. No se ha realizado al personal de Dirección y responsables de equipos, formación que muestre herramientas sobre cómo liderar a grupos de personas diversos, no solamente por cuestiones de sexo, también a profesionales de otras nacionalidades, culturas, razas etc.

Comentar que se desconoce el número de personas que puedan existir en la institución y que pertenezcan a colectivos con dificultades (discapacidad, familia monoparental, violencia de género etc.) y no existe ningún tipo de procedimientos o ayudas específicas para el personal en estas situaciones.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Movilidad

Este ámbito se centra en plantear si los centros de trabajo promueven medidas que favorezcan la accesibilidad para evitar que la movilidad se convierta en un elemento discriminatorio y que dificulte el acceso, la presencia y la permanencia de un trabajador o una trabajadora en la organización.

La situación del centro de trabajo en la calle Roselló 132 favorece el desplazamiento de todo el personal por la amplia red de transporte urbano de la zona que la conecta con toda la ciudad (líneas de autobuses, Metro, bicing) o la cercanía de la estación de Sants. La zona dispone de parkings públicos.

En Madrid, las céntricas instalaciones en la calle Marqués de la Ensenada, favorecen el acceso al puesto de trabajo.

Se plantea como posible actuación de mejorar buscar ideas que mejoren la movilidad del personal investigador expatriado a otros centros como característica en muchos casos inherente a los puestos científicos que ocupan.

9. FORTALEZAS Y ÁREAS DE MEJORA.

Gestión organizativa igualitaria.

Fortalezas

- Compromiso de la Dirección para implementar el Plan de Igualdad.
- ISGlobal como una organización mayoritariamente femenina, un 69.9 %, frente a un 30,23% de presencia masculina.
- Uno de los valores corporativos de IsGlobal es el respeto por la diversidad.
- ISGlobal en su filosofía muestra una clara perspectiva de género que tiene como objetivos, mejorar la salud y calidad de vida de las mujeres. Entre sus proyectos más relevantes, se encuentran estudios sobre la salud femenina y control de enfermedades en las zonas mundiales más desfavorecidas como o puede ser el continente africano o Latinoamérica..
- Medidas incorporadas en materia de igualdad previas al Plan.
- Primera fase para conseguir el sello de calidad en la gestión de recursos humanos en el marco de la Estrategia europea para los investigadores (Human research strategy for researchers, HRS4R).
- Mujeres investigadoras aparecen como ponentes en charlas y sesiones formativas sobre los distintos proyectos

Áreas de Mejora.

- Incrementar el compromiso con la igualdad. Publicitar en la web corporativa y en los distintos boletines, memorias etc. un apartado específico sobre igualdad.
- Sensibilizar a la plantilla. Desarrollar campañas de sensibilización interna para concienciar a la plantilla en la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad como un valor corporativo fundamental
- Incrementar el compromiso con la igualdad. Incorporar en la Intranet información específica sobre igualdad de oportunidades (acciones de mejora, resultados, noticias, agenda etc.).

Participación e implicación del personal.

Fortalezas

- Constitución del Comité del Igualdad con mayor presencia femenina.
- Implantación de una campaña específica de difusión y comunicación del Plan a través de correos electrónicos, reuniones y participación en una encuesta dirigida a todo el personal..

Áreas de Mejora.

- Necesidad de una mayor profundización en la formación en materia de Igualdad del Comité de Igualdad sobre la importancia de la cuestión, metodologías de detección, acciones de mejora etc. como una nueva acción formativa.
- Se hace necesario poner a disposición de la plantilla nuevos canales de comunicación que favorezcan la participación de los mismos como la apertura de apartado específico en la intranet como un Portal de Ideas que se tiene previsto habilitar para este proyecto de igualdad, dónde se pueda realizar consultas interactivas y participar con sugerencias.

Uso no discriminatorio en el lenguaje y la comunicación corporativa.

Fortalezas.

- Imágenes y fotografías que incluyen a mujeres y hombres.
- Visibilización de la mujer científica.
- Disponibilidad de una Manual de Estilo con recomendaciones sobre el uso del lenguaje no sexista Variedad de canales que favorecen la comunicación interna.

Áreas de Mejora.

- Aunque se dispone de un Manual de Estilo con recomendaciones para el uso del lenguaje no sexista en la intranet, se recomienda ampliar dichas recomendaciones e informar a la plantilla de su existencia y hacer llegar ejemplares a todo el personal.
- Análisis exhaustivo todos los documentos internos y externos como denominación de los puestos (en los idiomas catalán y castellano), actas de reuniones, normativas internas etc. para detectar la existencia de lenguaje no sexista

Participación igualitaria en los lugares de trabajo

Fortalezas.

- Plantilla de ISGlobal con un 70% de mujeres.
- Procesos de selección no discriminatorios por razón de género, nacionalidad, responsabilidades familiares etc. Un 21% de la plantilla proceden de otros países.
- Mayor número de mujeres seleccionadas en el último año.

Áreas de Mejora.

- Revisar las ofertas de trabajo, job description, etc.
- Diseñar e implantar un Protocolo de Selección para las áreas administrativa y científica que garantice la ausencia de barreras discriminativas por cuestiones de género, nacionalidad, raza etc. y promueva la diversidad.
- Formar a todas las personas que forman parte de procesos y comités o procesos de selección en aspectos que favorecen la igualdad de selección y evitan las discriminaciones por estereotipos o prejuicios relacionados con cuestiones de género.

Presencia de mujeres en cargos de responsabilidad.

Fortalezas.

- Existencia de un protocolo en el ámbito de la investigación para garantizar las promociones basadas en méritos. Los procedimientos en ISGlobal para las promociones en la carrera científica funcionan con una normativa propia, según los criterios bibliométricos y de consecución de objetivos y fondos.
- Sistemas objetivos de evaluación de los objetivos.
- Presencia femenina (tres mujeres) en el Comité de Dirección.

Áreas de Mejora.

- Revisión de los criterios de promoción, eliminando cualquier requisito que pueda tener directa o indirectamente consecuencias discriminatorias.
- Introducir programas específicos para la promoción de mujeres a puestos de responsabilidad, poniendo mayor énfasis en las áreas donde se encuentran sub-representadas.
- Plantear un sistema de discriminación positiva o por cuotas para favorecer la presencia femenina y masculina en áreas en donde su presencia sea minoritaria o no exista.

Conciliación de la vida personal y laboral

Fortalezas.

- Cumplimiento de la normativa legal
- Política de conciliación.
- Baja o reducción horaria por maternidad, de acuerdo con su responsable.
- Flexibilidad horaria compatible con las sinergias con el equipo.
- Posibilidad de teletrabajo como hecho puntual o planificado.
- Reuniones planificadas con antelación y control de horarios de las mismas.
- Compromiso de estudio de la posibilidad de tickets-guardería para el personal con hijos pequeños.

Áreas de Mejora.

- Ampliar las medidas ya existentes en materia de flexibilidad.
- Elaborar una Guía divulgativa y difundirla a la plantilla con todas las medidas ya existentes en cuestiones relacionadas con la conciliación.
- Poner a disposición de la plantilla un buzón de sugerencias permanente (intranet) para recoger las inquietudes, aportaciones y sugerencias del personal en este ámbito.
- Formar en habilidades que favorecen la conciliación y el desarrollo personal como Resistencia al estrés o Gestión del Tiempo.
- Fomentar el uso de videoconferencias que eviten desplazamientos y viajes proporcionando los recursos tecnológicos necesarios.

Prevención de salud y riesgos laborales

Fortalezas.

- ISGlobal cumple con todos los requisitos legales a nivel prevención de riesgos y salud laboral siguiendo los protocolos del Hospital Clinic.
- Dispone de un Protocolo específico para las mujeres en situación de embarazo.
- Disponibilidad de tres tipos de procedimientos del Hospital Clinic:
    - Prevención del acoso sexual, por razón de sexo y moral,
    - Protocolo de exposición a riesgos psicosociales,
    - Prevención y Actuación ante situaciones de Violencia

Áreas de Mejora.

- No se han realizado estudios específicos ni se ha realizado un plan de seguridad y salud laboral que tenga en cuenta la especificidad de las mujeres y los hombres en la definición, la prevención y la evaluación de los riesgos laborales.
- No se ha realizado ninguna campaña de concienciación e información a la plantilla sobre lo qué es el acoso, tipología y mecanismos de denuncia y sanción.
- No se ha realizado ningún estudio para detectar posibles situaciones de acoso en el trabajo.
- No se ha realizado ninguna acción de difusión del protocolo de embarazo.
- Desde el punto de vista de la salud, no se han realizado talleres o jornadas específicas sobre estos temas como prevención del estrés o que fomente un estilo de vida y hábitos saludables por ejemplo.

Igualdad Retributiva

Fortalezas.

- Política retributiva igualitaria en función de las responsabilidades del puesto ocupado e independiente del sexo o nacionalidad de la persona.

Áreas de Mejora.

- Se plantea como necesario realizar un seguimiento de la igualdad retributiva y publicitar las tablas salariales para incrementar la percepción de transparencia.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

Condiciones laborales igualitarias

Fortalezas.

- Jornada de 40 horas para toda la plantilla.
- Formación igualitaria para toda la plantilla.

Áreas de Mejora.

- No se ha realizado al personal de Dirección y responsables de equipos, formación que muestre herramientas sobre cómo liderar a grupos de personas diversos, no solamente por cuestiones de sexo, también a profesionales de otras nacionalidades, culturas, etnias etc.
- Se conoce el número de personas que puedan existir en la institución y que pertenezcan a colectivos con dificultades (discapacidad, familia monoparental, violencia de género etc.) aunque no existe ningún tipo de procedimientos o ayudas específicas para el personal en estas situaciones.

Movilidad

Fortalezas.

- Centros ubicados en zonas céntricas Barcelona y Madrid, en unas zonas con todo tipo de transporte público (Metro, Autobuses urbanos, bicing, Trenes de Cercanías…) y con parking cercano.

Áreas de Mejora.

- Implantar alguna medida que favorezca el desplazamiento y movilidad del personal investigador a otros centros de investigación.

10. PLAN DE IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y GESTIÓN DE LA DIVERSIDAD

Normativa

El artículo 14 de la Constitución española proclama el derecho a la igualdad y a la no discriminación por razón de sexo. Por su parte, el artículo 9.2 consagra la obligación de los poderes públicos de promover las condiciones para que la igualdad del individuo y de los grupos en que se integra sea real y efectiva.

La igualdad entre mujeres y hombres es un principio jurídico universal reconocido en diversos textos internacionales sobre derechos humanos, entre los que destaca la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer, aprobada por la Asamblea General de Naciones Unidas en diciembre de 1979 y ratificada por España en 1983. En este mismo ámbito procede evocar los avances introducidos por conferencias mundiales monográficas, como la de Nairobi de 1985 y Beijing de 1995.

La igualdad es, asimismo, un principio fundamental en la Unión Europea. Desde la entrada en vigor del Tratado de Ámsterdam, el 1 de mayo de 1999, la igualdad entre mujeres y hombres y la eliminación de las desigualdades entre unas y otros son un objetivo que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus miembros.

La incorporación de la mujer al trabajo ha motivado uno de los cambios sociales más profundos de las últimas décadas. Este hecho hace necesario configurar un sistema que contemple las nuevas relaciones sociales surgidas y un nuevo modo de cooperación y compromiso entre mujeres y hombres que permita un reparto equilibrado de responsabilidades en la vida profesional y en la privada.

La Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres, establece el marco normativo para acabar con las desigualdades de género existentes en todos los ámbitos de la vida, prevenir conductas discriminatorias y lograr la igualdad real entre hombres y mujeres. Se trata de una ley de aplicación horizontal a todas las políticas públicas ya sean nacionales, autonómicas o locales. Así, en su artículo 1 cita que los poderes públicos adoptarán medidas específicas a favor de las mujeres para luchar contra situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto a los hombres, con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad.

Finalidad, objetivos y acciones positivas.

La realización del PLAN DE IGUALDAD por parte del CRESIB tiene como finalidad, además del cumplimiento de la legislación vigente en materia de igualdad, establecido a partir de la entrada en vigor de la LOIEMH en el año 2.007, el interés de la organización por articular acciones que permitan garantizar la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres y la gestión de la diversidad de forma real y efectiva y sobre todo la integración de la igualdad en el sistema de gestión de la propia institución.

Objetivos

Mediante la implantación del Plan de Igualdad, el CRESIB pretende profundizar en un análisis más a medida de nuestra situación actual interna y dedicar esfuerzos a potenciar, estructurar e implementar acciones en materia de igualdad con los objetivos finales de:

- Facilitar la incorporación y el mantenimiento de las mujeres y personas de otras nacionalidades, culturas, etc. en el ámbito de la investigación científica con igualdad de oportunidades de valoración de logros

- Fomentar la transversalidad con otras organizaciones del ámbito de la Salud, para ampliar el modelo de investigación e innovación a través de la integración del análisis de género en Salud.

- Ofrecer a las mujeres igualdad de oportunidades de representatividad para impulsar un cambio estructural y cultural en las instituciones científicas y en la sociedad en general.

- Divulgar y dar visibilidad al talento que las mujeres están aportando al ámbito científico en general, y en el área de la salud en particular.

Así pues, es voluntad del CRESIB trabajar en un Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad que potencie, estructure y ponga las bases para la implementación de acciones en materia de igualdad atendiendo a la normativa en vigor en este ámbito así como a las recomendaciones al respecto de las distintas entidades y organizaciones relevantes en el ámbito.

El Plan de Igualdad del ISGLOBAL prevé alcanzar los siguientes objetivos específicos:

- Contar con un diagnóstico del ámbito del género y la diversidad que nos proporcione información sobre la situación objetiva del ISGLOBAL.
- Garantizar la igualdad de oportunidades y la no-discriminación por materia de género en todas las ofertas de trabajo y en los procesos de selección relacionados.
- Garantizar la utilización de un lenguaje no sexista en todo el material escrito del Instituto sea para uso externo o interno.
- Difusión y comunicación de la política de maternidad y paternidad a todo el personal de ISGLOBAL.
- Establecer los mecanismos de prevención, detección y resolución en caso de acoso sexual y/o por razón de sexo.
- Favorecer la incorporación de los colectivos menos representados o que puedan tener dificultades de acceso por situaciones familiar, discapacidad, etc.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- Trabajar en nuestra política de comunicación con el fin de potenciar una imagen de la ciencia no masculinizada y diversa.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en la promoción, la formación y el desarrollo de la carrera científica y profesional.

Actuaciones positivas en materia de igualdad y gestión de la diversidad.

El objetivo que han de perseguir las acciones de mejora para los Poderes Públicos, queda establecido en el artículo 11.1 de la Ley 3/2007 de 22 de marzo sobre Igualdad efectiva entre mujeres y hombres "*Con el fin de hacer efectivo el derecho constitucional de la igualdad, los Poderes Públicos adoptarán medidas específicas en favor de las mujeres para corregir situaciones patentes de desigualdad de hecho respecto de los hombres. Tales medidas, que serán aplicables en tanto subsistan dichas situaciones, habrán de ser razonables y proporcionadas en relación con el objetivo perseguido en cada caso*".

En el siguiente párrafo se extiende el alcance de estas acciones a las personas físicas y jurídicas privadas "*También las personas físicas y jurídicas privadas podrán adoptar este tipo de medidas en los términos establecidos en la presente Ley*".

Por lo tanto, las acciones de mejora que se proponen a continuación tendrán como finalidad última corregir las situaciones de desigualdad detectadas en el diagnóstico.

En base a las necesidades detectadas, se ha realizado una priorización de las mismas y su traducción en actuaciones positivas concretas. Para cada acción de mejora se ha diseñado una ficha. Se proponen un total de (x) medidas:

USO DEL LENGUAJE NO SEXISTA ACCIÓN 1		
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Garantizar la utilización de un lenguaje neutro, no sexista ni discriminatorio en todo el material de comunicación corporativo interna y externa. Aunque se dispone de un Manual de Estilo con algunas recomendaciones sobre el uso del lenguaje no sexista, la información es reducida y requiere de mejora y actualización así como de la comunicación de la existencia del mismo a la plantilla.	
ACCIONES A DESARROLLAR	Revisión y ampliación Manual de Estilo en el apartado referente al uso del lenguaje no sexista y divulgación y entrega de un ejemplar a la plantilla.	
OBJETIVOS	Incorporar los criterios para el uso del lenguaje no sexista a través de la implantación de un Manual de Estilo en toda la organización para fomentar el uso de lenguaje no discriminatorio. Elaborar el Manual de Estilo y puesta a disposición de toda la plantilla. Conseguir un lenguaje igualitario en todas las comunicaciones.	
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal de ISGLOBAL	
RESPONSABLES **EJECUCIÓN**	**Persona**	**Departamento**
	Beatriz Fiestas	Departamento de Comunicació
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Junio del 2015	
PRESUPUESTO	1.200 €	
TAREAS A REALIZAR	• Reunión y planificación de tareas. • Recopilar información sobre lenguaje no sexista, ejemplos de lenguaje inclusivo y manuales ya publicados. • Diseñar y redactar el Manual • Presentar un borrador en reunión junto con la Comisión de Igualdad para aprobar el contenido. • Poner a disposición de toda la plantilla y, en concreto a las divisiones encargadas de redactar documentos corporativos, una copia del manual.	
INDICADORES	• Actualización y ampliación de los contenidos del Manual. • Número de páginas incorporadas. • Entrega de un ejemplar al personal del ISGLOBAL. • Disponibilidad permanente en la intranet corporativa.	

CULTURA CORPORATIVA Y COMUNICACIÓN INTERNA ACCIÓN 2	
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	No se dispone hasta el momento de un canal de comunicación relacionado con la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad que permita a la plantilla disponer de información actualizada sobre estos temas y reforzar la interiorización estos valores potenciando una cultura igualitaria.
ACCIONES A DESARROLLAR	Crear un espacio específico en la intranet para la igualdad: documentos, artículos, informes, etc.
OBJETIVOS	Potenciar la igualdad y gestión de la diversidad como valores corporativos a través de la disposición de un espacio específico con documentación a disposición de toda la plantilla.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del ISGLOBAL.
RESPONSABLES EJECUCIÓN	Comité de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Abril del 2015
TAREAS A REALIZAR	• Habilitar un espacio específico en la intranet. • Recopilación de documentación relacionada con la igualdad, la mujer y la ciencia. • Selección y priorización. • Presentación al Comité de Igualdad. • Incorporar la documentación. Actualización permanente de los contenidos.
PRESUPUESTO	1.100 €
INDICADORES	• Creación del espacio en la intranet corporativa. • Número de documentos/informaciones incluidas. • Tipo de contenidos. • Actualizaciones realizadas.

SALUD LABORAL ACCIÓN 3	
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Aunque se dispone del Protocolo de Acoso Sexual del Hospital Clinic, ISGLOBAL requiere de diseñar su propio protocolo adaptado al tipo y características de la organización que facilite el uso del mismo y difundir su existencia a la plantilla.
ACCIONES A DESARROLLAR	Realizar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo. Divulgar el protocolo de acoso sexual y por razón de sexo.
OBJETIVOS	Diseñar un Protocolo de Acoso Sexual y por Razón de Sexo para los centros. Realizar una campaña de difusión del mismo a toda la plantilla del centro de investigación.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del ISGLOBAL.
RESPONSABLES **EJECUCIÓN**	Comisión de Igualdad.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Mayo del 2015 (Diseño del Protocolo de Acoso). Junio del 2015 (Campaña de difusión a la plantilla).
TAREAS A REALIZAR	• Reunión y planificación de tareas • Búsqueda de información legal, modelos de actuación y procedimiento, medidas preventivas, etc. en caso de acoso sexual o por razón de sexo. • Diseñar y redactar el procedimiento de actuación, las medidas de prevención y las sanciones. • Presentar un borrador en reunión junto con la Comisión de Igualdad y Dirección para su aprobación. • Comunicación a la plantilla del Protocolo.
PRESUPUESTO	2.200 €
INDICADORES	• Existencia de un Protocolo de acoso sexual y/o por razón de sexo. • Identificación de la persona responsable de atender quejas o denuncias de acoso. • Número de canales destinados a su divulgación. • Número de personas a las que se destina la campaña.

PARTICIPACIÓN IGUALITARIA EN LOS PUESTOS DE TRABAJO ACCIONES 4 Y 5	
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Facilitar el acceso a la organización revisando y corrigiendo en su caso, cualquier uso del lenguaje no sexista en los procesos de selección de personal e fomentando la presentación de candidaturas diversas (mujeres, personas con discapacidad, etc.).
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 4.** Revisión de los documentos del proceso de selección (ofertas de trabajo, *job description*) y eliminar el lenguaje sexista. Comprobación de la descripción de puestos de trabajo en donde se especifiquen los requisitos imprescindibles para realizar correctamente las funciones asignadas a cada puesto de trabajo y la no existencia de potenciales limitaciones por razones de género, edad, discapacidad, etc. **Acción 5**. Incorporar nota de "promoción de candidaturas femeninas, personal con discapacidad…" para potenciar el acceso de candidaturas con dificultades en la institución.
OBJETIVOS	Garantizar la igualdad de oportunidades y la no discriminación por materia de género en todas las ofertas de trabajo y en los procesos de selección relacionados.
PERSONAS DESTINATARIAS	Personas candidatas que opten al acceso a ISGLOBAL.
RESPONSABLES **EJECUCIÓN**	Gonzalo Vicente – Gerencia.
TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Abril del 2015. Junio del 2015.
TAREAS A REALIZAR	**Acción 4**. • Revisar el catálogo de los puestos de trabajo de la empresa: descripción de los diferentes puestos de trabajo, funciones y tareas que se realicen y eliminar aspectos potencialmente discriminatorios. • Revisar y corregir todas aquellas ofertas de trabajo que muestren lenguaje sexista. **Acción 5**. • Incorporar en los documentos de selección de personal una referencia explícita a la igualdad de oportunidades. • Incorporar en las ofertas de trabajo información que facilite e impulse a que todo tipo de personas se presenten como candidatas en función de sus méritos y no se limite por prejuicios o estereotipos previos su participación en los procesos de selección.

PRESUPUESTO	2.300 €
INDICADORES	**Acción 4**. • Número de ofertas de trabajo revisadas. • Número de ofertas de trabajo corregidas. • Número de revisiones del *job description.* **Acción 5**. • Nº de procesos de selección, contratación y/o promoción en los que se han utilizado las indicaciones. • Número de mujeres, personas con discapacidad, etc. contratadas a partir de la aplicación de este protocolo en la empresa

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

ACCIÓN 6

ÁMBITO: GESTIÓN ORGANIZATIVA IGUALITARIA. CULTURA CORPORATIVA. ACCIÓN 6	
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	La plantilla no ha recibido formación específica en sensibilización y concienciación en materia de igualdad.
OBJETIVOS	Sensibilizar a la plantilla de ISGLOBAL en cuanto a igualdad de género.
ACCIÓN	Acción formativa en sensibilización en materia de igualdad para la plantilla
PERSONAS DESTINATARIAS	Toda la plantilla de ISGLOBAL.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	Comisión de Igualdad
TEMPORALIZACIÓN	Mayo del 2015.
PRESUPUESTO	1.500 €
TAREAS A REALIZAR.	• Selección de contenidos. • Disponibilidad de una plataforma.
INDICADORES	- Número de personas que reciben la formación en sensibilización. - Satisfacción de la formación recibida.

ACCIONES 7, 8 Y 9.

CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL ACCIONES 7, 8 Y 9	
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Incrementar el número de medidas ya existentes en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral. Un número importante del personal de la plantilla tiene responsabilidades familiares y es necesario valorar la incorporación de acciones positivas en este ámbito de la igualdad. Favorecer el desarrollo de medidas específicas relacionadas con la maternidad y la paternidad.
ACCIONES A DESARROLLAR	**Acción 7.** Elaboración una Guía divulgativa sobre los permisos de maternidad y paternidad y difusión del mismo a toda la plantilla. **Acción 8.** Establecer márgenes horarios en entradas/salidas. Flexibilidad horaria**.** **Acción 9.** Universalizar los permisos para exámenes prenatales a los hombres que deseen acompañar a sus parejas.
OBJETIVOS	**Acción 7.** Establecer y recoger en un documento las medidas de conciliación referentes a las etapas de maternidad y paternidad de las que dispone la organización. Difundir dicha Guía divulgativa a toda la plantilla. **Acción 8.** Establecer márgenes horarios de entradas y salidas de la jornada laboral que favorezcan la conciliación. **Acción 9.** Universalizar permisos para exámenes prenatales.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todo el personal del ISGLOBAL.
RESPONSABLES **EJECUCIÓN**	Comité de Igualdad.

TEMPORALIZACIÓN EJECUCIÓN	Septiembre del 2015. Febrero del 2016. Abril del 2016.
TAREAS A REALIZAR	**Acción 7.** • Recoger estas medidas de maternidad y paternidad en un documento en el que se especifique el nombre y la descripción de la medida. • Presentar el documento a la plantilla. **Acción 8.** • Analizar los horarios actuales y proponer nuevas fórmulas de flexibilización horaria. Presentación al Comité de Igualdad y Dirección. **Acción 9.** • Establecer los requisitos para ampliar a los permisos para los exámenes prenatales. Desarrollo de un Plan de Comunicación a toda la plantilla.
PRESUPUESTO	1.300 € 500 € 850 €
INDICADORES	**Acción 7.** • Elaboración de la Guía divulgativa. • Canales de comunicación empleados para su difusión. • Número de ejemplares entregados. **Acción 8.** • Establecimiento de las nuevas medidas de flexibilización horaria. • Comunicación a la plantilla. **Acción 9.** • Establecimiento de la universalidad de los permisos. • Difusión a la plantilla. • Número de personas que se acogen a las nuevas medidas para los exámenes prenatales.

ACCIÓN 10

ÁMBITO: PARTICIPACIÓN E IMPLICACIÓN DEL PERSONAL FORMACIÓN Y SENSIBILIZACIÓN	
ÁREA DE MEJORA DETECTADA	Formación específica del Comité de Igualdad en materia de igualdad de oportunidades, ampliando los conocimientos sobre la implantación de un plan de igualdad, el establecimiento de indicadores, seguimiento de las acciones desarrolladas y nuevas actuaciones a llevar a cabo.
OBJETIVOS	Ampliar el conocimiento y metodología del desarrollo, evaluación y seguimiento del Plan de Igualdad en ISGLOBAL. Aplicar eficazmente las acciones de mejora y el seguimiento.
ACCIONES	Asistencia del Comité de Igualdad a una formación específica en materia de igualdad con un experto/a para compartir y profundizar en la aplicación efectiva del Plan de Igualdad en ISGLOBAL.
PERSONAS DESTINATARIAS	Todos los miembros del Comité de Igualdad.
RESPONSABLES DE LA EJECUCIÓN	Núria Casamitjana i Badia Directora de Formación
TEMPORALIZACIÓN	Abril del 2015.
PRESUPUESTO	1.800€
TAREAS A REALIZAR	• Presupuesto para llevar a cabo la acción formativa. • Sala de formación. • Equipamiento informático y audiovisual. • Dossier de la formación.
INDICADORES	• Asistencia y participación al Taller Especializado para el Comité de Igualdad. • Documentación entregada. • Número de horas de la formación recibida. • Nivel de satisfacción de la formación recibida.

Temporalización

Nº Acción	Descripción	Fecha
1	**Revisión y ampliación Manual de Estilo en el apartado referente al uso del lenguaje no sexista y divulgación y entrega de un ejemplar a la plantilla.**	Junio del 2015
2	**Habilitar un espacio específico en la intranet para la igualdad: documentos, artículos, informes, etc.**	Abril del 2015
3	**Protocolo de prevención del acoso sexual o acoso por razón de sexo. Campaña de divulgación de la existencia y concepto de acoso sexual y por razón de sexo.**	Mayo/Junio del 2015.
4	**Revisión de los documentos del proceso de selección (ofertas de trabajo, *job description*) y eliminar el lenguaje sexista.**	Abril del 2015
5	**Incorporar nota de "promoción de candidaturas femeninas, personal con discapacidad…" para potenciar el acceso de personal con dificultades en algunos tipos de puestos.**	Junio del 2015
6	**Formación en sensibilización a la plantilla en materia de igualdad de oportunidades y no discriminación.**	Mayo del 2015
7	**Elaborar una Guía de Paternidad y Maternidad.**	Septiembre del 2015
8	**Establecer márgenes horarios en entradas/salidas. Flexibilidad horaria.**	Febrero del 2016.
9	**Universalizar los permisos para exámenes prenatales.**	Abril del 2016
10	**Ampliación de la formación especializada para el Comité de Igualdad**	Abril del 2015

Metodología e indicadores de seguimiento y evaluación

Para realizar el seguimiento y evaluación de las acciones positivas implementadas mediante el Plan de Igualdad utilizaremos la ficha de seguimiento que incluimos a continuación. Esta herramienta consta de tres partes:

- La primera parte recogerá los datos básicos, el nombre de la Acción, el objetivo al que responde, la fecha en la que se recoge la información, la persona responsable y el periodo de seguimiento al que pertenece. Esa parte será la que nos permita ordenar posteriormente las fichas con distintos criterios según el tipo de informe que se quiera elaborar: por fechas, por áreas, acciones, por persona responsable, etc.

- En una segunda parte, recogeremos de cada Acción, su grado de implementación, esto es, el momento en el que se encuentra para el periodo de seguimiento seleccionado, las personas que han participado, por sexo y las actuaciones realizadas para desarrollarla. Esta parte nos proporciona información sobre el proceso, el grado de participación y/o implicación de la plantilla o personas concretas según la Acción de que se trate.

- En tercer lugar mediremos los resultados inmediatos a través de los indicadores asociados a cada una de las acciones, indicando referente al valor anterior del indicador, si se ha producido avance, si permanece el mismo valor, o si por el contrario se ha detectado un retroceso en el mismo. Esta forma permite recoger la información tanto de los indicadores cualitativos como cuantitativos.

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

FICHA DE SEGUIMIENTO

AREA:	
Fecha de realización:	
Periodo de seguimiento:	Semestre 1º_ /2º_ / 3º_ / 4º _
Persona responsable:	
Acción nº:	
Objetivo al que responde:	
Nivel de ejecución	☐Sin empezar ☐Bajo ☐Medio ☐Alto ☐Finalizado
Actuaciones realizadas en el periodo	1. 2.
Participantes	____Hombres ____Mujeres
Indicador 1:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Indicador 2:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Indicador 3:	☐Valor anterior ☐Valor actual
Presupuesto/recursos	Ejecutado: _____ ☐insuficiente ☐Adecuado ☐Excesivo
Observaciones	Obstáculos: Necesidades generadas/derivadas: Propuesta de corrección/ajuste
Fecha entrega: --/--/--	Firma responsable:

Una vez evaluadas las acciones de mejora implementadas, procederemos a evaluar el impacto que ha tenido el Plan de Igualdad para ello podemos realizar.

- Reuniones con diversos interlocutores: dirección, personal del centro…
- Realización de cuestionarios y encuestas a los colectivos mencionados.
- Análisis de la implementación del Plan de Igualdad.
- Indicadores que hemos reflejado en las acciones definidas.

Después de realizada la evaluación del Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad implementado, se pueden incorporar otras acciones para corregir y mejorar los resultados obtenidos a través de la realización de un PLAN DE MEJORA, puede estructurarse en los siguientes elementos.

1. Identificación de problemas

Enumerar los problemas detectados durante la implantación del Plan de Igualdad, así como otras necesidades relacionadas con la igualdad de oportunidades y gestión de la diversidad que han aparecido como resultado de los continuos cambios en las organizaciones.

2. Definición de objetivos

Definir los objetivos (a nivel operativo) que nos planteamos para corregir los problemas aparecidos o las nuevas necesidades surgidas.

3. Definición de acciones de mejora

Definir acciones de mejora para dar cumplimiento a los objetivos especificados especificando:

- Descripción.
- Recursos humanos necesarios.
- Recursos materiales.
- Plazo de ejecución.
- Tiempo.

4. Implantación de las acciones de mejora

Realizar la implementación de las acciones de mejora definidas

5. Realización del seguimiento y evaluación de las acciones

Realizar el seguimiento minucioso de las acciones y evaluar el grado de consecución de los objetivos.

Aprobación del Plan de Igualdad del ISGLOBAL

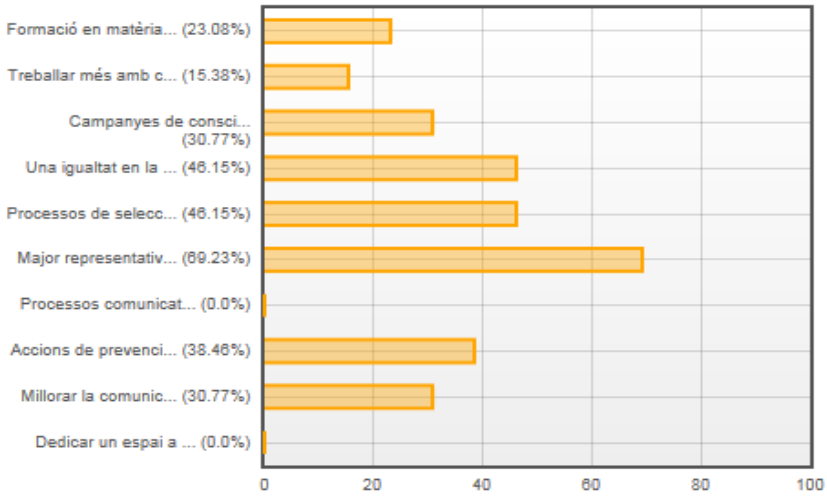
ANEXO

GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE SANIDAD, SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
SECRETARÍA DE ESTADO DE SERVICIOS SOCIALES E IGUALDAD
INSTITUTO DE LA MUJER Y PARA LA IGUALDAD DE OPORTUNIDADES

RESULTADOS DE LA ENCUESTA SOBRE IGUALDAD CUMPLIMENTADA POR LA PLANTILLA DE ISGLOBAL

• Han participado un total de 13 personas, 11 mujeres (84,62%) y 2 hombres (15,38%) lo que supone una muestra del 30,2% de la plantilla.
• La encuesta se ha entregado en formato on line en dos idiomas: catalán e inglés.

Los resultados obtenidos a la hora de priorizar distintas propuestas para el desarrollo del plan son los siguientes:



Formació en matèria d'igualtat.	23,08%
Treballar més amb col•lectius desafavorits.	15,38%
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat.	30,77%
Una igualtat en la retribució econòmica.	46,15%
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe.	46,15%
Major representativitat de les dones en llocs de direcció.	69,23%
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista ni discriminatori.	0%
Accions de prevenció de salut laboral amb proves mèdiques específiques per homes i dones (ginecologia y urologia).	38,46%
Millorar la comunicació del centre	30,77%
Dedicar un espai a la intranet específic del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat.	0%

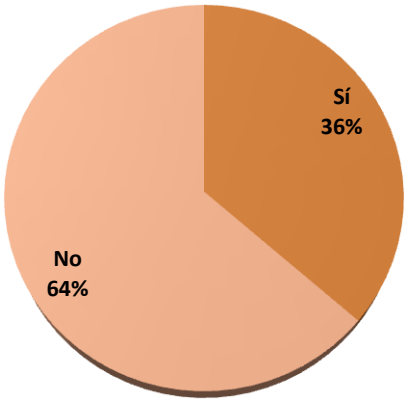
Comentarios, sugerencias adicionales referentes al Plan de Igualdad y Gestión de la Diversidad.

Taking into account the type of work to be performed, there should be more flexibility in terms of working hours.
Un pla pot ser una escusa perfecta per no canviar absolutament res. Cal visió i lideratge, no perdre's en discussions. Cal conciliar, no discutir sobre si cal conciliar
Necesitamos más mujeres en los puestos de liderazgo. También, que la empresa invierta en los empleados ofreciendo programas de formación y tutoría.
Flexible hours and possibility to work from home from time to time, to accomodate children's needs.

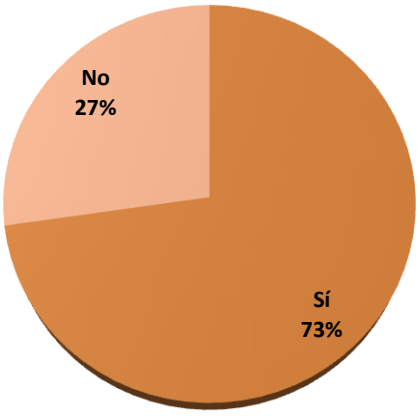
RESULTADOS DESAGREGADOS POR SEXOS:

PLANTILLA FEMENINA DE ISGLOBAL

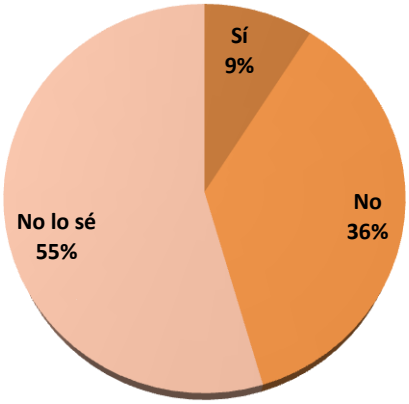
¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?



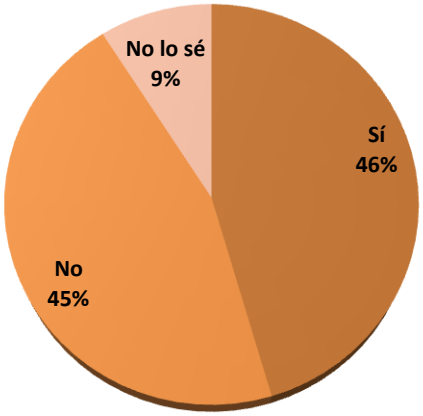
¿Cree que su centro se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, religión, diversidad cultural, etc.?



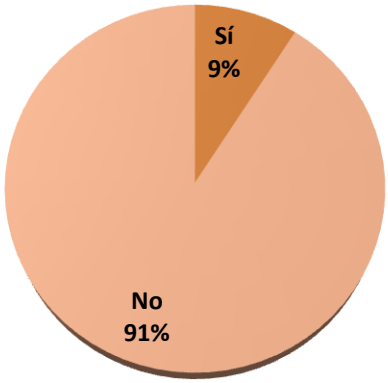
¿Se trabaja en su centro con personas con discapacidades o en situación de riesgo o exclusión?



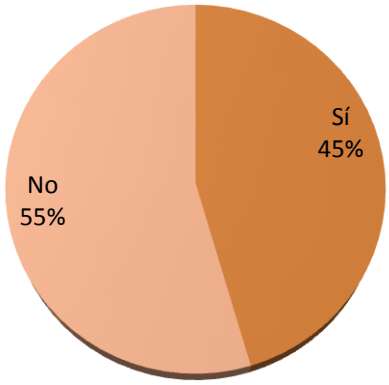
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el entorno de trabajo?



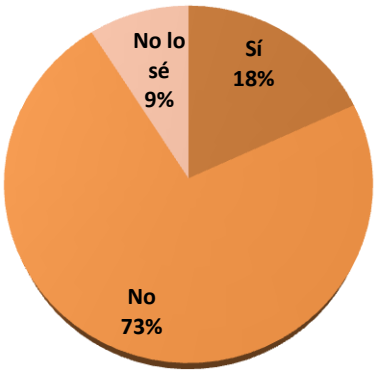
¿Sabe que en su centro existe un protocolo de acoso sexual?



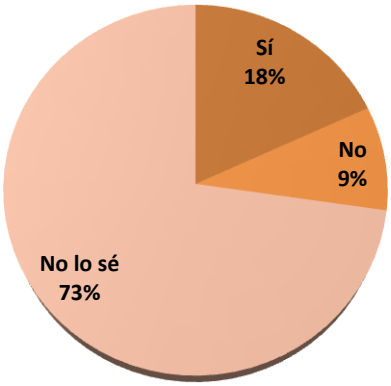
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?



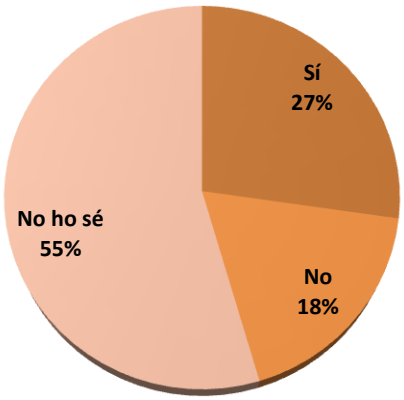
¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza el centro en sus comunicaciones externas e internas pueden ser discriminatorias respecto al género, religión, diversidad cultural, etc.?



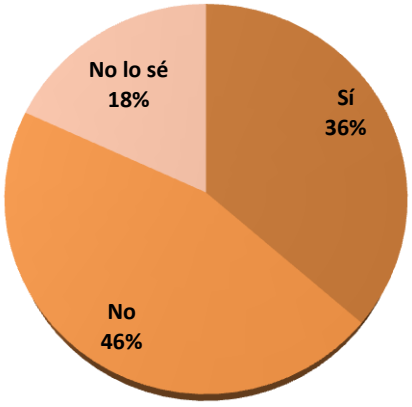
¿Existen en el centro medidas específicas para las mujeres respecto a su salud en su lugar de trabajo, en caso de embarazo?



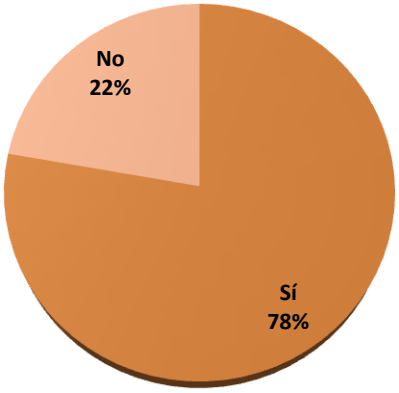
¿Cree usted que en su centro el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y categoría profesional?



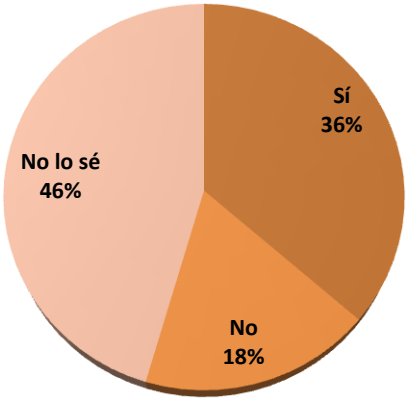
¿Cree que el centro da la misma oportunidad de promocionar (ascenso) a las mujeres y los hombres?



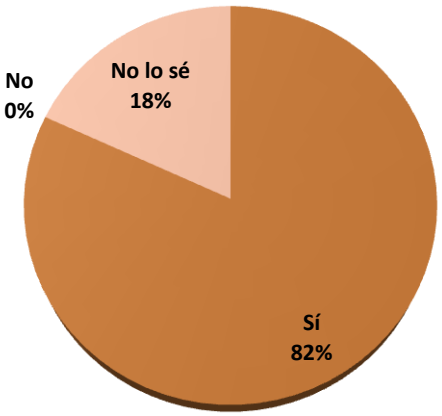
¿Cree que el centro da a todo el personal la misma oportunidad de promoción sin distinguir por razones de edad, cultura, orientación sexual, etc.?



¿Acceden por igual los hombres y las mujeres a los cursos de formación?

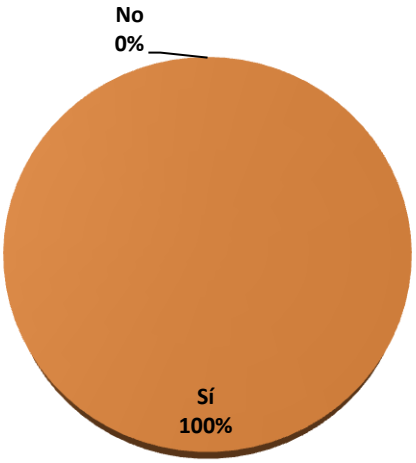


¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?

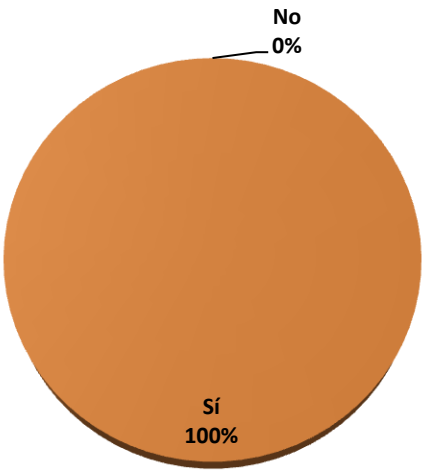


PLANTILLA MASCULINA DE ISGLOBAL.

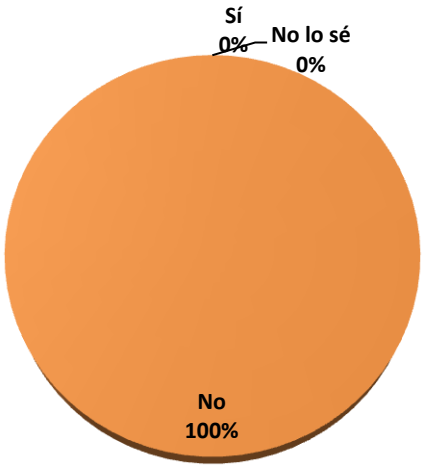
¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?



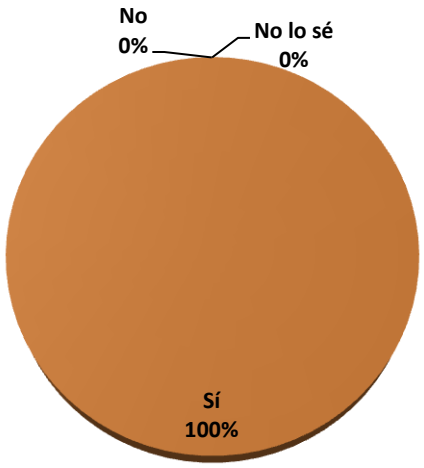
¿Cree que su centro se vela por la igualdad de oportunidades y la no discriminación por razones de género, religión, diversidad cultural, etc.?



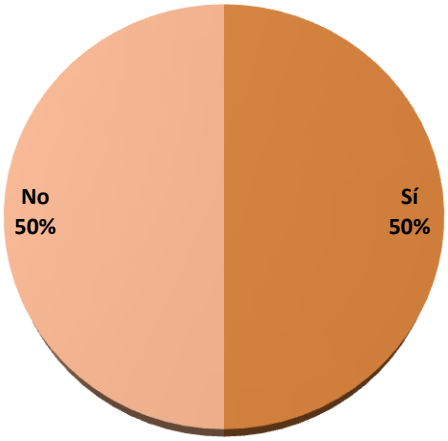
¿Se trabaja en su centro con personas con discapacidades o en situación de riesgo o exclusión?



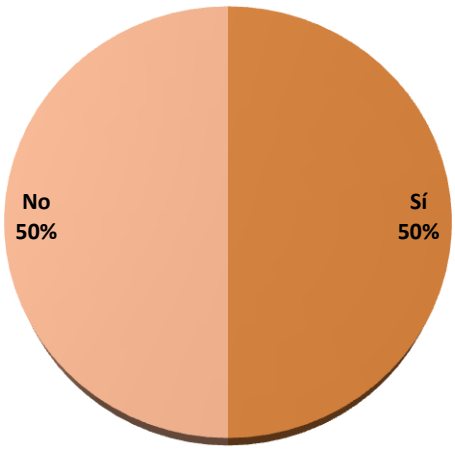
¿Se favorece la conciliación de la vida familiar, personal y laboral teniendo en cuenta el entorno de trabajo?



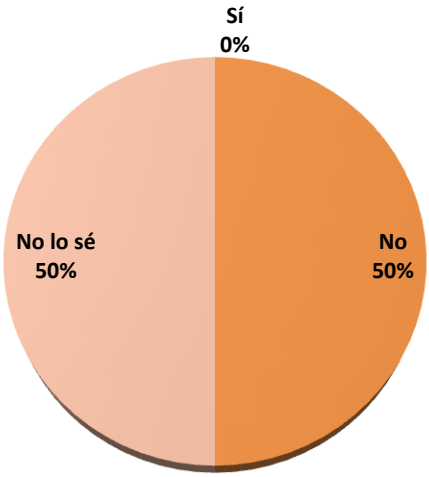
¿Sabe que en su centro existe un protocolo de acoso sexual?



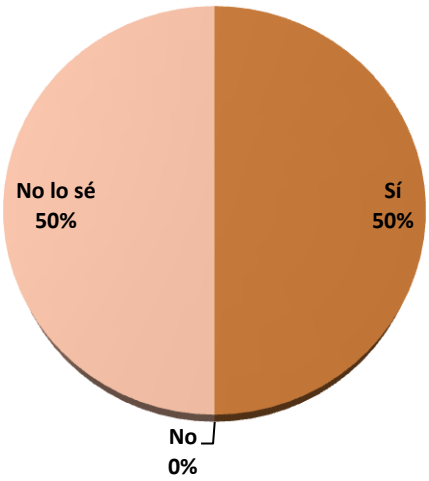
¿Sabría qué hacer o a quién dirigirse en caso de sufrir acoso sexual o por razón de sexo en su lugar de trabajo?



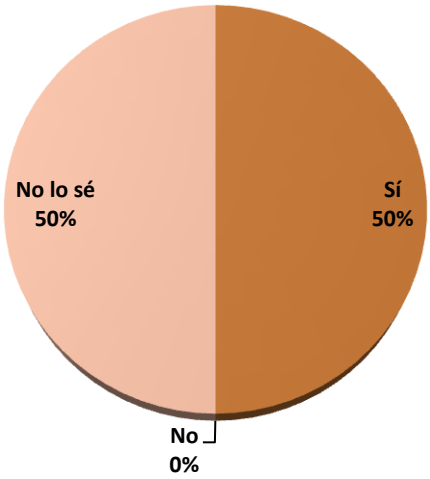
¿Considera usted que el lenguaje y las imágenes que utiliza el centro en sus comunicaciones externas e internas pueden ser discriminatorias respecto al género, religión, diversidad cultural, etc.?



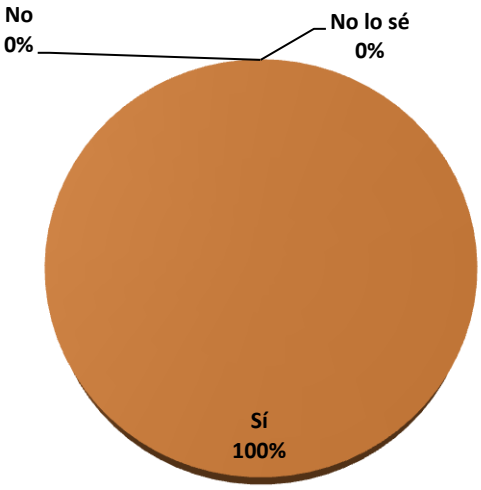
¿Existen en el centro medidas específicas para las mujeres respecto a su salud en su lugar de trabajo, en caso de embarazo?



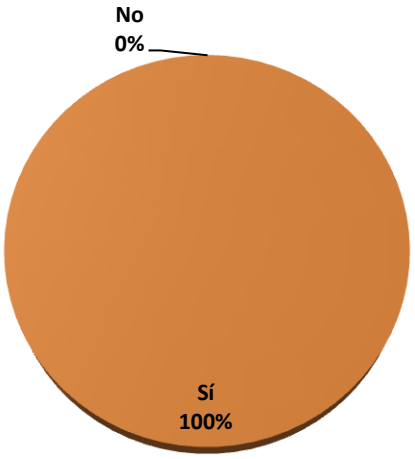
¿Cree usted que en su centro el salario es igualitario entre hombres y mujeres en función del puesto de trabajo y categoría profesional?



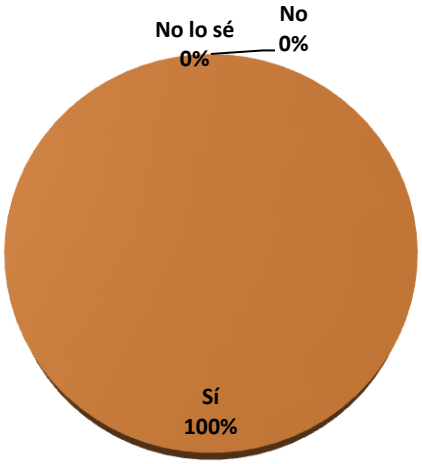
¿Cree que el centro da la misma oportunidad de promocionar (ascenso) a las mujeres y los hombres?



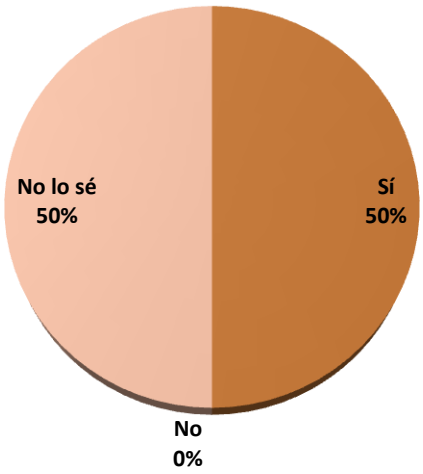
¿Cree que el centro da a todo el personal la misma oportunidad de promoción sin distinguir por razones de edad, cultura, orientación sexual, etc.?



¿Acceden por igual los hombres y las mujeres a los cursos de formación?



¿Considera usted necesario implementar un Plan de Igualdad de oportunidades en su empresa?



RESULTADOS DESAGREGADOS POR CATEGORÍAS.

Recerca (Predoc, Postdoc, IP, Research fellow..)

1 - Nom del centre (*)

	Respuestas total	Porcentaje
ISGLOBAL	3	100,0%
Total	3	

2 - Data de la realització del qüestionari (*)

	Respuestas total	Porcentaje
	3	100,0%
Total	3	

3 - Indiqui el seu sexe (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Home	1	33,3%
Dona	2	66,7%
Total	3	

4 - Antiguitat

	Respuestas total	Porcentaje
à 0 – 1 any	0	0,0%
à 1 -3 anys	2	66,7%
à + 3 anys	1	33,3%
Total	3	

5 - Categoria

	Respuestas total	Porcentaje
Recerca (Predoc, Postdoc, IP, Research fellow..)	3	100,0%
Gestió i Administració (Inclou Project Manager)	0	0,0%
Suport investigació (Estadístics, Data Manager i tècnics)	0	0,0%
Total	3	

6 - ¿Sap quines implicacions te implantar un Pla d'igualtat al centre?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	33,3%
No	2	66,7%
Total	3	

7 - ¿Creu que el seu centre es vetlla per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raons de gènere, religió, diversitat cultural, etc.?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	3	100,0%
No	0	0,0%
Total	3	

8 - . ¿Es treballa al seu centre amb persones amb discapacitats o en situació de risc o exclusió? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	1	33,3%
No ho sé	2	66,7%
Total	3	

9 - ¿S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte l'entorn de treball?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	66,7%
No	1	33,3%
No ho sé	0	0,0%
Total	3	

10 - Sap que al seu centre existeix un protocol d'assetjament sexual?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	33,3%
No	2	66,7%
Total	3	

11 - Sabríeu que fer o a qui dirigir-vos en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	33,3%
No	2	66,7%
Total	3	

12 - ¿Considera vostè que el llenguatge i les imatges que utilitza el centre en les seves comunicacions externes i internes poden ser discriminatori respecte al gènere, religió, diversitat cultural, etc.?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	2	66,7%
No ho sé	1	33,3%
Total	3	

13 - ¿Existeixen mesures específiques per a les dones respecte a la seva salut al seu lloc de treball, en cas d'embaràs? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	66,7%
No	0	0,0%
No ho sé	1	33,3%
Total	3	

14 - Creu vostè que al seu centre el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i la categoria professional? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	66,7%
No	0	0,0%
No ho sé	1	33,3%
Total	3	

15 - ¿Creu que el centre dóna la mateixa oportunitat de promocionar (ascens) a les dones i als homes?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	66,7%

No	1	33,3%
No ho sé	0	0,0%
Total	3	

16 - Creu que el centre dóna a tot el personal la mateixa oportunitat de promoció sense distingir per raons d'edat, cultura, orientació sexual, ..?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	66,7%
No	1	33,3%
Total	3	

17 - ¿Accedeixen per igual els homes i les dones als cursos de formació? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	33,3%
No	0	0,0%
No ho sé	2	66,7%
Total	3	

18 - Considera vostè necessari implementar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a la seva empresa?(*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	66,7%
No	0	0,0%
No ho sé	1	33,3%
Total	3	

19 - Quines propostes ens pot proporcionar per ajudar nos a realitzar un Pla? Marqui amb una X les 3 respostes que li semblin més importants.

	Respuestas total	Porcentaje
Formació en matèria d'igualtat.	0	0,0%
Treballar més amb col•lectius desafavorits.	1	33,3%
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat.	0	0,0%
Una igualtat en la retribució econòmica.	1	33,3%
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe.	1	33,3%
Major representativitat de les dones en llocs de direcció.	3	100,0%
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista ni discriminatori.	0	0,0%
Accions de prevenció de salut laboral amb proves mèdiques especifiques per homes i dones (ginecologia y urologia).	1	33,3%
Millorar la comunicació del centre	2	66,7%
Dedicar un espai a la intranet específic del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat.	0	0,0%
Total	3	

20 - Comentaris, suggeriments addicionals referent al Pla d'Igualtat i Gestió de la Diversitat

	Respuestas total	Porcentaje
	0	0,0%
Total	0	

Gestió i Administració (Inclou Project Manager)

1 - Nom del centre (*)

	Respuestas total	Porcentaje
ISGLOBAL	9	100,0%
Total	9	

2 - Data de la realització del qüestionari (*)

	Respuestas total	Porcentaje
	9	100,0%
Total	9	

3 - Indiqui el seu sexe (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Home	1	11,1%
Dona	8	88,9%
Total	9	

4 - Antiguitat

	Respuestas total	Porcentaje
à 0 – 1 any	3	33,3%
à 1 -3 anys	2	22,2%
à + 3 anys	4	44,4%
Total	9	

5 - Categoria

	Respuestas total	Porcentaje
Recerca (Predoc, Postdoc, IP, Research fellow..)	0	0,0%
Gestió i Administració (Inclou Project Manager)	9	100,0%
Suport investigació (Estadístics, Data Manager i tècnics)	0	0,0%
Total	9	

6 - ¿Sap quines implicacions te implantar un Pla d'igualtat al centre?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	5	55,6%
No	4	44,4%
Total	9	

7 - ¿Creu que el seu centre es vetlla per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raons de gènere, religió, diversitat cultural, etc.?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	6	66,7%
No	3	33,3%
Total	9	

8 - . ¿Es treballa al seu centre amb persones amb discapacitats o en situació de risc o exclusió? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	11,1%
No	5	55,6%

No ho sé	3	33,3%
Total	9	

9 - ¿S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte l'entorn de treball?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	4	44,4%
No	4	44,4%
No ho sé	1	11,1%
Total	9	

10 - Sap que al seu centre existeix un protocol d'assetjament sexual?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	11,1%
No	8	88,9%
Total	9	

11 - Sabríeu que fer o a qui dirigir-vos en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	4	44,4%
No	5	55,6%
Total	9	

12 - ¿Considera vostè que el llenguatge i les imatges que utilitza el centre en les seves comunicacions externes i internes poden ser discriminatori respecte al gènere, religió, diversitat cultural, etc.?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	22,2%
No	6	66,7%
No ho sé	1	11,1%
Total	9	

13 - ¿Existeixen mesures específiques per a les dones respecte a la seva salut al seu lloc de treball, en cas d'embaràs? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	1	11,1%
No ho sé	8	88,9%
Total	9	

14 - Creu vostè que al seu centre el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i la categoria professional? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	2	22,2%
No	2	22,2%
No ho sé	5	55,6%
Total	9	

15 - ¿Creu que el centre dóna la mateixa oportunitat de promocionar (ascens) a les dones i als homes?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	4	44,4%
No	4	44,4%
No ho sé	1	11,1%
Total	9	

16 - Creu que el centre dóna a tot el personal la mateixa oportunitat de promoció sense distingir per raons d'edat, cultura, orientació sexual, ..?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	6	85,7%
No	1	14,3%
Total	7	

17 - ¿Accedeixen per igual els homes i les dones als cursos de formació? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	5	55,6%
No	2	22,2%
No ho sé	2	22,2%
Total	9	

18 - Considera vostè necessari implementar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a la seva empresa?(*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	7	77,8%
No	0	0,0%
No ho sé	2	22,2%
Total	9	

19 - Quines propostes ens pot proporcionar per ajudar nos a realitzar un Pla? Marqui amb una X les 3 respostes que li semblin més importants.

	Respuestas total	Porcentaje
Formació en matèria d'igualtat.	3	33,3%
Treballar més amb col•lectius desafavorits.	1	11,1%
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat.	3	33,3%
Una igualtat en la retribució econòmica.	5	55,6%
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe.	4	44,4%
Major representativitat de les dones en llocs de direcció.	6	66,7%
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista ni discriminatori.	0	0,0%
Accions de prevenció de salut laboral amb proves mèdiques especifiques per homes i dones (ginecologia y urologia).	3	33,3%
Millorar la comunicació del centre	2	22,2%
Dedicar un espai a la intranet específic del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat.	0	0,0%
Total	9	

20 - Comentaris, suggeriments addicionals referent al Pla d'Igualtat i Gestió de la Diversitat

	Respuestas total	Porcentaje
	4	100,0%
Total	4	

Suport investigació (Estadístics, Data Manager i tècnics)

1 - Nom del centre (*)

	Respuestas total	Porcentaje
ISGLOBAL	1	100,0%
Total	1	

2 - Data de la realització del qüestionari (*)

	Respuestas total	Porcentaje
	1	100,0%
Total	1	

3 - Indiqui el seu sexe (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Home	0	0,0%
Dona	1	100,0%
Total	1	

4 - Antiguitat

	Respuestas total	Porcentaje
à 0 – 1 any	1	100,0%
à 1 -3 anys	0	0,0%
à + 3 anys	0	0,0%
Total	1	

5 - Categoria

	Respuestas total	Porcentaje
Recerca (Predoc, Postdoc, IP, Research fellow..)	0	0,0%
Gestió i Administració (Inclou Project Manager)	0	0,0%
Suport investigació (Estadístics, Data Manager i tècnics)	1	100,0%
Total	1	

6 - ¿Sap quines implicacions te implantar un Pla d'igualtat al centre?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	1	100,0%
Total	1	

7 - ¿Creu que el seu centre es vetlla per la igualtat d'oportunitats i la no discriminació per raons de gènere, religió, diversitat cultural, etc.?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	100,0%
No	0	0,0%
Total	1	

8 - . ¿Es treballa al seu centre amb persones amb discapacitats o en situació de risc o exclusió? (*)

	Respuestas total	Porcentaje

Sí	0	0,0%
No	0	0,0%
No ho sé	1	100,0%
Total	1	

9 - ¿S'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral tenint en compte l'entorn de treball?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	100,0%
No	0	0,0%
No ho sé	0	0,0%
Total	1	

10 - Sap que al seu centre existeix un protocol d'assetjament sexual?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	1	100,0%
Total	1	

11 - Sabríeu que fer o a qui dirigir-vos en cas de patir assetjament sexual o per raó de sexe en el seu lloc de treball?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	100,0%
No	0	0,0%
Total	1	

12 - ¿Considera vostè que el llenguatge i les imatges que utilitza el centre en les seves comunicacions externes i internes poden ser discriminatori respecte al gènere, religió, diversitat cultural, etc.?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	1	100,0%
No ho sé	0	0,0%
Total	1	

13 - ¿Existeixen mesures específiques per a les dones respecte a la seva salut al seu lloc de treball, en cas d'embaràs? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	100,0%
No	0	0,0%
No ho sé	0	0,0%
Total	1	

14 - Creu vostè que al seu centre el salari és igualitari entre homes i dones en funció del lloc de treball i la categoria professional? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	0	0,0%
No ho sé	1	100,0%
Total	1	

15 - ¿Creu que el centre dóna la mateixa oportunitat de promocionar (ascens) a les dones i als homes?

	Respuestas total	Porcentaje

Sí	0	0,0%
No	0	0,0%
No ho sé	1	100,0%
Total	1	

16 - Creu que el centre dóna a tot el personal la mateixa oportunitat de promoció sense distingir per raons d'edat, cultura, orientació sexual, ..?

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	100,0%
No	0	0,0%
Total	1	

17 - ¿Accedeixen per igual els homes i les dones als cursos de formació? (*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	0	0,0%
No	0	0,0%
No ho sé	1	100,0%
Total	1	

18 - Considera vostè necessari implementar un Pla d'Igualtat d'oportunitats a la seva empresa?(*)

	Respuestas total	Porcentaje
Sí	1	100,0%
No	0	0,0%
No ho sé	0	0,0%
Total	1	

19 - Quines propostes ens pot proporcionar per ajudar nos a realitzar un Pla? Marqui amb una X les 3 respostes que li semblin més importants.

	Respuestas total	Porcentaje
Formació en matèria d'igualtat.	0	0,0%
Treballar més amb col•lectius desafavorits.	0	0,0%
Campanyes de conscienciació per a la plantilla en temes d'igualtat.	1	100,0%
Una igualtat en la retribució econòmica.	0	0,0%
Processos de selecció que assegurin la no discriminació per raó de sexe.	1	100,0%
Major representativitat de les dones en llocs de direcció.	0	0,0%
Processos comunicatius més rigorosos en matèria de llenguatge no sexista ni discriminatori.	0	0,0%
Accions de prevenció de salut laboral amb proves mèdiques especifiques per homes i dones (ginecologia y urologia).	1	100,0%
Millorar la comunicació del centre	0	0,0%
Dedicar un espai a la intranet específic del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat.	0	0,0%
Total	1	

20 - Comentaris, suggeriments addicionals referent al Pla d'Igualtat i Gestió de la Diversitat

	Respuestas total	Porcentaje
	0	0,0%
Total	0	