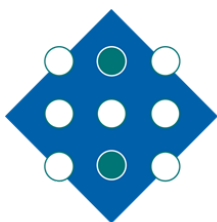


Pla d'igualtat 2023-2026



Institut
d'Investigació Sanitària
Illes Balears

IdISBa

| Revisió | Descripció del canvi | Data |
|---------|------------------------------------------------------|------------|
| V.1 | Aprovació inicial en reunió del Patronat de l'IdISBa | 31.03.2023 |

Índex

| | |
|------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1. Introducció | 1 |
| 2. Definicions | 11 |
| 3. Repte | 13 |
| 4. Objectius del pla d'igualtat | 15 |
| 5. Marc normatiu | 16 |
| 6. Àmbit d'aplicació | 24 |
| 7. Vigència | 24 |
| 8. Compromís | 24 |
| 9. Comissió Permanent d'Igualtat | 27 |
| 10. Metodologia | 30 |
| 11. Diagnòstic | 31 |
| 11.1. Anàlisi de l'organigrama IdISBa | 48 |
| 11.2. Anàlisi de la composició dels òrgans de govern..... | 49 |
| 11.3. Anàlisi de la composició dels òrgans assessors | 52 |
| 11.4. Anàlisi de la composició dels òrgans de direcció | 55 |
| 11.5. Resum diagnòstic de l'organigrama IdISBa | 56 |
| 11.6. Anàlisi de les dades del personal investigador (adscriu o propi) | 57 |
| 11.7. Anàlisi de l'estructura científica en funció del gènere | 59 |
| 11.8. Anàlisi de l'activitat científica amb perspectiva de gènere | 64 |
| 12. Oferta formativa | 67 |
| 13. Pla d'acció del pla d'igualtat IdISBa | 68 |
| 14. Registre retributiu | 74 |
| 15. Avaluació i seguiment | 77 |
| 16. Comunicació i difusió del pla | 78 |
| 17. Procés de resolució de discrepàncies | 79 |

1. Introducció

En data 5 de juny de 2022, la inspecció de treball ITSS I.BALEARES va requerir a la Direcció de l'IdISBa dur a terme un seguit de modificacions en el document elaborat sobre el *Pla d'igualtat de gènere (2019-2023)* de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IdISBa), que feien referència a:

1. Justificació de si el pla ha estat negociat amb els representants dels treballadors i, sobre la constatació que la comissió negociadora no és paritària.
2. No hi ha quantificació de la plantilla del personal de l'IdISBa referenciada a 2020/2021. Tampoc s'aporta l'auditoria retributiva.
3. Es posa de manifest l'existència a la Fundació IdISBa del pla d'igualtat de gènere de 2019-2023 (aprovat 21/10/2019) el qual, a conseqüència de l'entrada en vigor de la nova normativa, va requerir la seva adaptació als nous requeriments legals que es detallen a continuació:

El Reial decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació, va incorporar canvis molt significatius a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat:

- En primer lloc, va alterar l'article 45.2, establint l'obligatorietat que totes les empreses amb cinquanta o més persones treballadores elaboressin i apliquessin un pla d'igualtat.
- En segon lloc, va establir precisions importants pel que fa al contingut del diagnòstic i el pla d'igualtat. D'una banda, va enumerar les matèries que havien de ser obligatòriament tractades en el

diagnòstic. D'altra banda, va establir també que el pla havia de contenir els elements següents:

- diagnòstic de situació, que havia de ser negociat, si escau.
 - objectius a assolir en connexió amb les estratègies i pràctiques dirigides a la seva consecució, les quals han de ser avaluables.
 - i, d'acord amb la redacció original no modificada de l'article 46.1 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.
- En tercer lloc, va establir un registre en què havien de quedar inscrits tots els plans d'igualtat.

Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el registre i es modifica el Reial decret 713/2010, de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball. Aquest reglament té com a objectiu dur a terme el desenvolupament del diagnòstic, els continguts, les matèries, les auditories salarials, els sistemes de seguiment i avaluació dels plans d'igualtat, així com el registre de plans d'igualtat, quant a la seva constitució, característiques i condicions per a la inscripció i accés. Les empreses que comptin amb un pla d'igualtat abans del 14/01/2021, hauran d'adaptar-los al Reial decret 901/2020 en el termini previst per a la revisió del pla i, en tot cas, abans del 14/01/2022, previ procés negociador realitzat conforme a aquest Reial decret.

El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes té per objecte «establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva, desenvolupant els mecanismes per identificar i corregir la discriminació en aquest àmbit i lluitar contra aquesta, promovent les condicions necessàries i remonent els obstacles existents, de conformitat amb el que estableixen els articles 9.2 i 14 de la

Constitució espanyola». Al personal laboral al servei de les administracions públiques els és aplicable el que preveu aquest reglament, d'acord amb les peculiaritats establertes a la seva legislació específica.

4. Es requeria a la Direcció per tal que es procedís a negociar, elaborar i enregistrar el pla d'igualtat de gènere, així com la realització de la diagnosi de la informació requerida.

A aquest efecte, la Direcció Gerència de l'IdISBa i la Comissió d'Igualtat prenen en consideració les actuacions a realitzar que s'incorporaren en aquest nou pla d'igualtat de gènere de l'IdISBa per al període (2023-2026) i que es resumeixen en:

1. Procedir a introduir les modificacions requerides que incorpori un diagnòstic actualitzat del personal de l'IdISBa que ocupa llocs de treball en la plantilla d'aquesta entitat instrumental del sector públic (amb indicació de categoria professional, tipus de contracte i antiguitat).
2. Elaborar un **pla d'accions** que incorpori, entre altres actuacions, el registre salarial per raó de sexe, a més de les relacionades amb els eixos següents:
 - a) Cultura organitzativa
 - b) Condicions laborals
 - c) Accés a l'organització
 - d) Formació
 - e) Promoció i desenvolupament
 - f) Salut laboral
 - g) Llenguatge i imatge
 - h) Comunicació del pla d'igualtat
 - i) Accions transversals per potenciar la promoció de les dones en la carrera investigadora
 - j) Accions institucionals

El dret a la igualtat i la prohibició de discriminació per raó del sexe o el gènere constitueixen drets fonamentals reconeguts a totes les declaracions internacionals de drets humans. La incorporació de polítiques d'igualtat entre

diferents gèneres en les organitzacions permet orientar la seva activitat cap a fórmules de gestió més participatives, integradores i respectuoses amb la diversitat, contribuint a erradicar situacions de discriminació i violència i, en resum, a promoure la igualtat real entre persones amb independència del seu gènere, canviant els obstacles i estereotips que impedeixen arribar-hi.

Els plans d'igualtat són, d'acord amb l'article 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per la igualtat efectiva de dones i homes, «un conjunt ordenat de mesures adoptades després de realitzar un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe». A més, el mateix articulat estableix que «els plans d'igualtat fixaran els concrets objectius d'igualtat a assolir, les estratègies i pràctiques a adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats».

L'Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IdISBa) es va crear el 23 de desembre de 2013 i està participat per la Conselleria de Salut de les Illes Balears, el Servei de Salut de les Illes Balears, la Universitat de les Illes Balears i la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears. L'Institut integra investigadors i investigadores de l'àmbit de la salut de les diferents entitats constituents a 52 grups d'investigació, englobats en 7 àrees científiques d'interès: Bioenginyeria i Cirurgia Experimental; Epidemiologia, Clínica i Salut Pública; Malalties Infeccioses i Immunològiques; Malalties Metabòliques i Nutrició; Malalties Respiratòries i Cardiovasculars; Neurociències; i Oncohematologia.

Des del gener de 2019, l'IdISBa és un dels 33 centres acreditats com institut d'investigació sanitària per part de l'Institut de Salut Carlos III.

L'IdISBa té la missió de ser l'entitat integradora i potenciadora de la investigació i del coneixement científic en salut generada a les Illes Balears, facilitant la seva translació a la millora de la salut de la població. La nostra visió és

consolidar l'IdISBa com a institut d'investigació sanitària acreditat, d'excel·lència i de referència.

L'IdISBa va adquirir l'agost de 2015 el compromís de complir els 40 principis inclosos en la Carta Europea de l'Investigador i al Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors (Carta i Codi, pel seu nom en anglès, Charter & Code) mitjançant els quals es defineixen els drets i deures tant dels investigadors i investigadores com dels seus contractants, així com les línies de treball per proporcionar un entorn de treball estimulant que fomenti el creixement i el desenvolupament professional. A conseqüència d'aquest compromís, l'IdISBa va desenvolupar el seu *Pla d'acció en recursos humans en recerca*, aprovat pel seu Patronat el mes d'abril de 2016. L'objectiu d'aquest pla d'acció és millorar l'alineació de les polítiques i actuacions en recursos humans de la institució amb els 40 principis exposats a la Carta i Codi europeus, i li ha valgut a l'IdISBa la concessió del segell HR Excellence in Research per part de la Comissió Europea, acreditant-lo així com un centre d'investigació compromès amb la millora continuada de les seves polítiques de recursos humans. Entre les accions contemplades a aquest pla es troben la definició d'un pla d'igualtat i la creació d'una comissió d'igualtat, amb l'objectiu d'avançar en l'establiment d'un entorn laboral lliure de discriminació en funció del sexe o el gènere. Durant el mes d'abril de l'any 2022, l'IdISBa va desenvolupar el nou *Pla d'acció en recursos humans en recerca (2022-2025)*, i ha sol·licitat la renovació del segell HR Excellence in Research.

D'acord amb aquest compromís i el convenciment del fet que l'eliminació de situacions que eviten la igualtat efectiva de les persones amb independència del seu gènere a l'entorn laboral contribueixen a un millor aprofitament del talent, s'ha elaborat el present pla, que ha estat aprovat per la Comissió d'Igualtat de l'IdISBa el 23 de març de 2023 i pels seus òrgans de govern el 31 de març del mateix any.

La igualtat forma part del cos de drets fonamentals a què el nostre ordenament constitucional atorga la màxima protecció jurídica. Així doncs, la igualtat i la no

discriminació per raó de gènere o per qualsevol altre motiu s'incorpora a l'àmbit de les relacions laborals del personal que treballa a la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IdISBa), ens públic de caràcter instrumental sense ànim de lucre que fa activitats de recerca i desenvolupament.

El pla d'igualtat és el document bàsic de les entitats en l'àmbit de la igualtat de gènere i inclou, a banda del registre salarial, una autodiagnosi de l'organització pel que fa a la igualtat entre homes i dones en processos de selecció, en la classificació professional, formació, promoció i la conciliació laboral, entre altres. L'IdISBa disposa d'un pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes aprovat per la Comissió d'Igualtat de l'IdISBa en data 23 d'octubre de 2019 i pels seus òrgans de govern en data 28 d'octubre de 2019.

La Comissió Paritària pel pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en IdISBa, seguint les recomanacions fetes per la Inspecció de Treball en l'acta de la reunió celebrada el 5 de juny de 2022, planteja incloure-les en el nou document que ha de suposar una actualització de l'anterior que reculli els principis d'actuació relacionats amb la igualtat i la no discriminació a l'ocupació i en les condicions de treball, establint dos objectius:

1) Garantir la igualtat i la no discriminació per raó de sexe.

- a) Totes les actuacions contemplades en aquest objectiu contribuiran a fer efectives les mesures adreçades a reduir la bretxa de gènere.
- b) S'inclouran en el pla de RH de l'IdISBa totes aquelles actuacions que evitin la discriminació retributiva, la discriminació a l'accés a l'ocupació i a la promoció professional, dissenyant noves regles que detectin possibles situacions discriminatòries i que permetin incrementar l'eficàcia de les mesures adoptades, així com actuacions que promoguin la conciliació de la vida familiar, personal i laboral.

- c) S'intensificarà el control de plans i mesures d'igualtat, així com la de discriminació retributiva, amb especial atenció a les noves obligacions sobre aquesta matèria, inclòs el registre retributiu.
 - d) S'intensificaran les actuacions en matèria d'assetjament sexual i assetjament per raó de sexe, prestant especial atenció a la planificació duta a terme per prevenir i erradicar aquestes situacions.
 - e) Pel que fa a les actuacions amb perspectiva de gènere, s'avançarà en la desagregació per sexe de les dades de l'IdISBa, incorporant aquesta informació a les memòries anuals i en altres informes relacionats.
 - f) Formació i sensibilització del personal de l'IdISBa. El disseny més eficaç de les campanyes de sensibilització ha d'anar acompanyat d'accions d'informació i formació, que fomentin una motivació i una implicació més gran de les persones que han d'executar les actuacions. Així mateix, es duran a terme accions de formació i sensibilització del personal de l'IdISBa amb funcions de comandament, així com sobre els drets laborals legalment reconeguts a les víctimes d'aquesta violència.
- 2) Garantir la igualtat i la no discriminació per altres motius, en especial pel que fa a la no discriminació per raó d'orientació sexual o identitat de gènere.

La Unitat de RH de l'IdISBa i la Comissió Paritària pel pla d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'IdISBa seran els òrgans encarregats de l'impuls i la coordinació de les actuacions de seguiment i control en matèria de lluita contra la discriminació en l'accés a l'ocupació, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, en especial les retributives, i en les d'acomiadament, amb especial atenció a la discriminació per raó de sexe. Vetllarà així mateix perquè la perspectiva de gènere es tingui present en totes les actuacions.

D'altra banda, caldrà tenir en compte el Pla estratègic de la Inspecció de Treball (ITSS) per als anys 2021-2023, que fixa com un dels eixos principals «contribuir a la millora de la qualitat de l'ocupació, la garantia dels drets de les

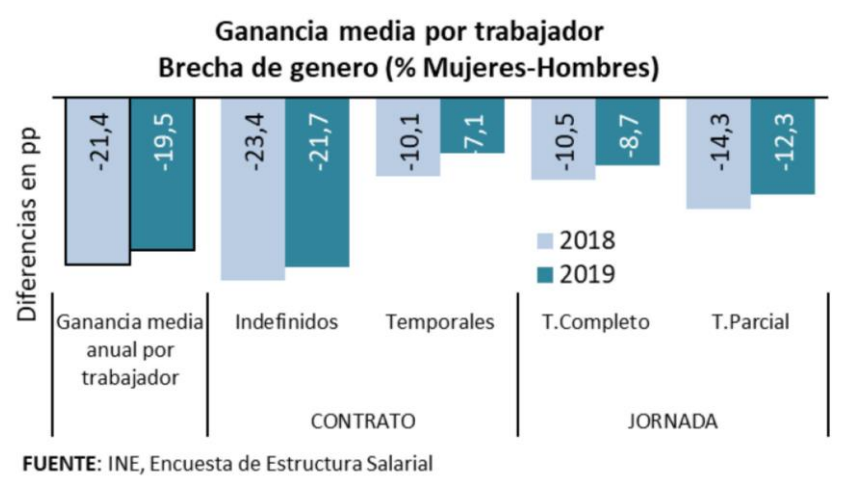
persones treballadores i la lluita contra la precarietat i el frau en matèria laboral i de seguretat social». Així, en l'eix 1.2 que fa referència específica a «la igualtat i no discriminació a l'ocupació i en les condicions de treball», la Inspecció de Treball fixa tres objectius:

1. Garantir la igualtat i no discriminació per raó de sexe.
2. Garantir la igualtat i no discriminació per altres motius.
3. Creació de l'Oficina Estatal de Lluita contra la Discriminació.

També, i segons la informació sobre la bretxa salarial de gènere a Espanya d'acord amb la Inspecció de Treball 2019, la diferència salarial de gènere:

- És menor a l'ocupació temporal i més gran en l'ocupació a temps parcial.
- La diferència salarial per raó de sexe se situava en el 21.4 %, amb dades referides a l'Enquesta d'Estructura Salarial del 2018. Per al 2019, última disponible, aquesta diferència se situa en 19.5 %, de manera que el salari brut mitjà del conjunt de les dones ocupades era en una cinquena part inferior al del conjunt dels homes per a l'any 2019. Les diferències salarials són més notòries en els contractes indefinits (-21.7 %) que als contractes temporals (-7.1 %), així com als contractes a temps parcial (-12.3 %) que als de temps complet (-8.7 %). S'observa, però, una lleu tendència a reduir-se.

Figura 1. Guany mitjà anual per treballador segons l'Enquesta d'Estructura Salarial 2018



En aquesta actualització del pla d'igualtat de l'IdISBa és molt important fer efectiva l'aportació d'un recull de dades sobre la composició de la plantilla per gènere, grups professionals, jornada, diferents tipus de contractació, estructura i continguts retributius, aspectes relatius a la formació o conciliació de la vida laboral i familiar, entre d'altres. Aquestes dades, per ser més fàcils d'obtenir, les aportarà la Fundació l'IdISBa. Aquestes dades, actualitzades, s'analitzen en un recull d'aspectes qualitatius i quantitius, i es comenten en totes les reunions de la Comissió per tal d'acabar elaborant el diagnòstic. Cal mencionar que és voluntat de la Comissió d'Igualtat fer una anàlisi ampliada de les condicions laborals incloent el personal investigador que es troba adscrit a la Fundació IdISBa, el qual no forma part de la plantilla orgànica d'aquest ens públic instrumental.

Com a Annex I s'adjunta el diagnòstic elaborat que, com s'ha comentat, té un caràcter limitat, essent el punt de partida bàsic per determinar les àrees d'actuació sobre les quals haurà d'incidir el pla d'igualtat.

L'IdISBa té la missió de ser l'entitat integradora i potenciadora de la investigació i del coneixement científic en salut generada a les Illes Balears, facilitant la seva translació a la millora de la salut de la població. La nostra visió és consolidar l'IdISBa com a institut d'investigació sanitària acreditat, d'excel·lència i de referència.

La principal eina de promoció d'aquestes polítiques són els plans d'igualtat. Aquests són instruments que permeten la planificació estratègica de l'actuació a curt, mitjà i llarg termini, constituint el marc de referència i el full de ruta d'aquestes polítiques.

Tal com hem comentat anteriorment, l'IdISBa ja disposava d'un pla d'igualtat de gènere (2019-2023) i, més enllà de donar compliment als requeriments efectuats per la Inspecció de Treball, es va detectar la necessitat de fer un pas més i elaborar un únic pla que incorporés un pla d'acció definit i periodificar en el temps, a més de poder disposar d'un registre salarial de gènere i de

l'auditoria salarial legalment exigible. Amb aquest repte ben present, és important aclarir alguns conceptes que han d'orientar el personal de l'IdISBa en la implementació d'aquest pla. El sistema sexe-gènere encasella les persones en rígides pautes que limiten el que significa ser «dona» o «home» en una determinada societat (quant a desitjos, comportaments, autopercepcions, competències, etc.). Els models de feminitat i masculinitat fan que les opcions hegemòniques disponibles siguin binàries, en oposició i jeràrquicament ordenades. A través d'aquesta jerarquia la masculinitat hegemònica ocupa un lloc de major reconeixement cultural i social respecte a la feminitat, i això fa que dones i homes tinguin un accés i gaudi desigual de drets i recursos (econòmics, polítics, simbòlics).

Per treballar per a la igualtat de gènere és necessari incorporar la perspectiva de gènere transversalment, cosa que suposa l'anàlisi sistemàtica d'estructures i mecanismes que contribueixen a perpetuar les relacions desiguals, així com la incorporació de canvis en l'àmbit estratègic i operatiu que permetin al conjunt del municipi avançar cap a una situació de major equitat i justícia.

Com a argumentari per a l'actualització i millora del vigent pla d'igualtat de gènere, cal tenir en compte la promulgació de les recents lleis sobre la matèria:

- La Llei 15/2022, de 13 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i no discriminació es va publicar en el BOE el 13 de juliol i va entrar en vigor l'endemà. Té per objecte garantir i promoure el dret a la igualtat de tracte i no discriminació i respectar la igual dignitat de les persones en desplegament dels articles 9.2, 10 i 14 de la Constitució. Una de les principals novetats és la creació de l'Autoritat Independent per a la Igualtat de Tractament i la no Discriminació. Exercirà les funcions que té atribuïdes en aquesta llei, sense perjudici de les competències del Defensor del Poble o d'altres òrgans similars.
- La Llei orgànica 10/2022, de 6 de setembre, de garantia integral de la llibertat sexual.

- El Govern de les Illes Balears va aprovar l'11/10/2021, el V Pla Estratègic d'Igualtat entre Dones i Homes de les Illes Balears (2021- 2023), en desplegament de la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i és l'instrument que determina les línies d'actuació, els objectius i les mesures de caràcter transversal que s'han d'aplicar per garantir l'equitat de gènere en l'àmbit de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

2. Definicions

Per tal d'evitar possibles malentesos, entenem necessari definir determinats conceptes que s'aniran utilitzant sovint en el desenvolupament d'aquest pla d'igualtat. De conformitat amb el que preveu la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, l'objectiu principal és garantir la igualtat real i efectiva d'oportunitats entre dones i homes en el si de la Fundació IdISBa, evitant qualsevol classe de discriminació laboral.

En convergència amb l'objectiu principal, fem igualment com a nostres les definicions recollides a la mateixa norma referenciada.

- **Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes:** suposa l'absència de tota discriminació, directa o indirecta, per raó de gènere i, especialment, les derivades de la maternitat, assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.
- **Igualtat de tracte i d'oportunitats pel que fa a l'accés al treball, formació i promoció professional i, condicions de treball:** el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit laboral, sigui públic o privat, es garantirà en els termes previstos en la normativa aplicable, en l'accés a la feina, fins i tot al treball per compte propi, en la formació professional, promoció professional, condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i participació

de les organitzacions sindicals i empresarials o, en qualsevol organització amb membres que siguin d'una professió concreta.

- **Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva:** mitjançant la negociació col·lectiva es podran establir les mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones al treball, aplicant efectivament el principi d'igualtat de tracte i no discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.
- **Discriminació directa i indirecta:** es considerarà discriminació directa per raó de gènere, la situació en què es trobi una persona que sigui, hagi estat o pogués ser tractada, en atenció al seu sexe, de manera menys favorable que una altra en una situació comparable. Serà discriminació indirecta per raó de gènere, la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posi a persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a altres persones de l'altre sexe, amb les excepcions que es puguin preveure legalment.
- **Assetjament sexual per raó de gènere:** serà qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es creï un entorn intimidant, degradant o ofensiu. Alhora, qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona amb l'objectiu d'atemptar contra la seva dignitat.
- **Discriminació per embaràs o maternitat:** tot tracte desfavorable a les dones relacionades amb l'embaràs o la maternitat.
- **Indemnitat front represàlies:** qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es doni en una persona a conseqüència de la presentació per part seva de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol classe, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

- **Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries:** els actes i clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de gènere es consideraran nuls i sense efecte, i donaran lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin, reals, efectives i proporcionals al perjudici sofert, així com, si és el cas, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que dissuadeixin i prevegin la realització d'aquestes conductes.
- **Accions positives:** per fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, les persones físiques i jurídiques privades podran adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes.
- **Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral:** es reconeixeran als treballadors i treballadores en forma que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant tota discriminació basada en el seu exercici.

3. Repte

L'IdISBa, a través de la Comissió del Pla d'Igualtat, inicia a mitjan setembre de 2022 el procés per modificar el pla d'igualtat de 2019-2023, que permeti avançar en la millora de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes a l'hora de donar compliment als requeriments de la Inspecció de Treball.

La plantilla està molt feminitzada i les seves condicions laborals es regeixen pel l Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IdISBa), que es valora molt positivament pel que fa a la protecció dels drets i les condicions laborals.

El primer pas per revisar el pla d'igualtat vigent és realitzar una diagnosi de l'organització en matèria de gènere que permeti identificar les desigualtats i discriminacions dins de l'IdISBa, i teixir així una estratègia per fer-hi front.

Tal com s'ha indicat anteriorment, tot i el caràcter limitatiu del diagnòstic elaborat, una de les accions prioritàries que ens plantejem és donar compliment a un diagnòstic amb un contingut més ampli que, d'acord amb les recomanacions de la Conselleria de Presidència, Funció Pública i Igualtat del GOIB i del Ministeri d'Igualtat, incorpori els següents eixos d'anàlisi:

- | | |
|-----------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| a) Cultura i gestió organitzativa | b) Condicions laborals |
| c) Accés a l'organització | d) Formació interna o continua |
| e) Promoció o desenvolupament professional | f) Retribució |
| g) Temps de treball i corresponsabilitat | h) Comunicació no sexista |
| i) Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe | j) Salut laboral |

L'anàlisi ha permès identificar els reptes de l'IdISBa en matèria d'igualtat d'oportunitats i, malgrat la percepció d'un context avantatjós per a les dones, la diagnosi apunta que la igualtat d'oportunitats encara no és efectiva. A l'IdISBa, igual que a moltes altres organitzacions, es reproduïxen les desigualtats del mercat de treball i de la societat en general i calen mesures específiques per a fer-hi front. Així, determinades posicions relacionades amb els òrgans de govern, assessors i d'altres amb alts nivells de responsabilitat, no es compleix la paritat de gènere.

El procés de revisió del pla d'igualtat és viscut com una oportunitat per formalitzar aquesta voluntat i per acabar d'afermar qüestions que fins ara es donaven de manera informal o no estaven degudament procedimentades, com ara garantir una comunicació no sexista o bé disposar d'un protocol de prevenció i intervenció en casos d'assetjament.

4. Objectius del pla d'igualtat

L'objectiu general del pla d'igualtat de gènere de l'IdISBa és definir un conjunt integrat i sistemàtic de polítiques públiques i mesures que possibilitin la promoció de la igualtat de gènere.

Les àrees d'actuació que s'han treballat en el diagnòstic i sobre les quals s'ha estructurat la recerca també pretenen ser les àrees en les quals s'intervingui amb accions o mesures establertes al present pla. Aquestes són:

1. Estratègia i organització interna.
2. Accés, selecció, promoció i desenvolupament.
3. Condicions laborals.
4. Conciliació.
5. Prevenció de riscos i assetjament sexual i per raó de gènere.
6. Comunicació, imatge i llenguatge.

El pla d'igualtat de l'IdISBa té els següents objectius principals:

- Garantir l'avanç de la incorporació de l'enfocament de gènere en les polítiques, procediments i accions de les diferents àrees d'actuació de l'entitat.
- Promoure i augmentar la presència de les dones i homes en aquelles àrees i centres on tinguin una baixa representació, respectivament, considerant l'oferta i la demanda del mercat laboral.
- Millorar les possibilitats de la conciliació personal, familiar i laboral.
- Garantir les condicions internes necessàries per lluitar contra els casos d'assetjament sexual, actituds sexistes i tracte discriminatori.
- Facilitar el desenvolupament integral de les persones en un marc d'igualtat d'oportunitats.

Per tal d'assolir aquests objectius, s'estableixen els següents objectius operatius:

- Detectar i reduir les desigualtats que puguin existir en l'àmbit de la carrera professional del personal.
- Donar suport a la conciliació de la vida personal, familiar i laboral, i la corresponsabilitat.
- Incrementar la visibilitat i el reconeixement de l'activitat científica, tècnica i administrativa de les dones.
- Prevenir, detectar i combatre les violències masclistes, tant en l'àmbit laboral com extralaboral.

5. Marc normatiu

L'article 14 de la Constitució espanyola (CE) proclama el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe. Per part seva, l'article 9.2 de la nostra carta magna consagra «l'obligació dels poders públics de promoure les condicions perquè la igualtat de l'individu i dels grups en què s'integra siguin reals i efectives». La igualtat entre dones i homes és un principi jurídic universal reconegut a diversos textos internacionals sobre drets humans, entre els quals destaca la Carta de les Nacions Unides, en vigor des del 24 d'octubre de 1945, la Declaració Universal dels Drets Humans de 1948, que estableix que tota persona neix en igualtat de llibertats i drets, sense justificació de la discriminació per motiu d'ètnia, classe o altres aspectes, o els tractats de la Unió Europea, des del Tractat d'Amsterdam, d'1 de maig de 1999, fins a l'actual Tractat de Funcionament de la Unió Europea, que el recull a l'article 8.

Amb l'adopció dels **Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS)**, entre els quals figura el número 5 per «aconseguir la igualtat entre els gèneres i empoderar totes les dones i les nenes», la comunitat internacional es va dotar de l'Agenda 2030, per un desenvolupament sostenible.

Per part seva, la Convenció sobre l'eliminació de totes les formes de discriminació contra la dona (CEDAW), aprovada per **l'Assemblea General de Nacions Unides el desembre de 1979 i ratificada per Espanya el 1983**, així com les conferències mundials sobre la dona, que s'organitzen cada 5 anys, han anat generant nous compromisos i iniciatives en matèria d'igualtat.

Espanya va ser pionera en matèria d'igualtat amb la **Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes** (d'ara endavant, «Llei d'igualtat»), que incorpora a l'ordenament espanyol el principi d'igualtat d'oportunitats i igualtat de tracte entre dones i homes, també en assumptes de treball i ocupació.

Els plans d'igualtat aplicables a l'Administració General de l'Estat (AGE) i organismes públics vinculats o que en depenen, es regeixen pel que disposen els articles 51 a 64 de la Llei d'igualtat esmentada i, en especial, pel que indica la disposició addicional setena, sobre plans d'igualtat del text refós del **Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic (TREBEP)** que determina l'obligació de les administracions públiques de respectar la igualtat de tracte i d'oportunitats a l'àmbit laboral i, amb aquesta finalitat, han d'adoptar mesures dirigides a evitar qualsevol classe de discriminació laboral entre dones i homes.

Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes de les Illes Balears.

El **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en l'ocupació i l'ocupació**, va incorporar canvis molt significatius a la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en matèria de plans d'igualtat.

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

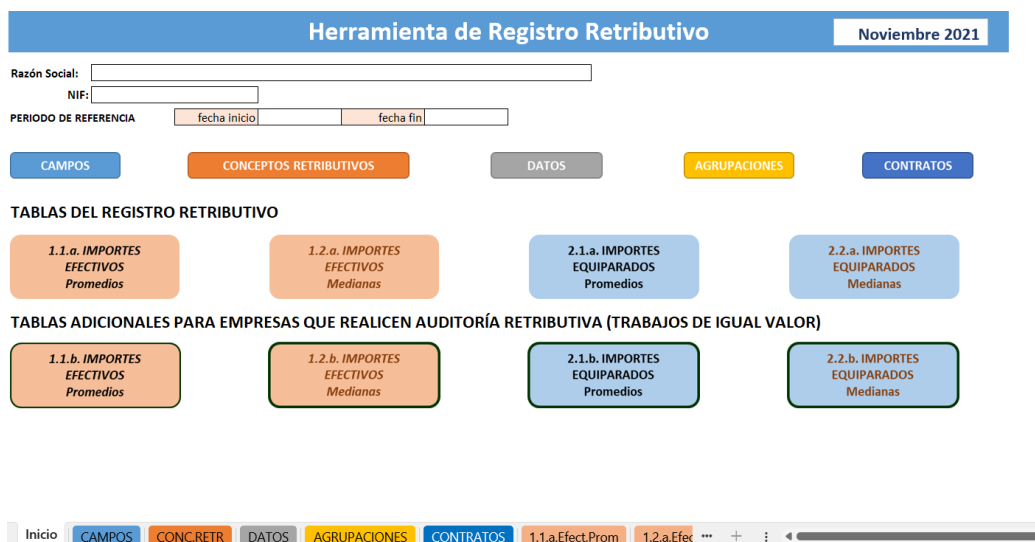
El Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes, que té per objecte establir mesures específiques per fer efectiu el dret a la igualtat de tracte i a la no discriminació entre dones i homes en matèria retributiva. Els principis d'actuació són:

1. El principi de transparència retributiva.
2. L'obligació d'igual retribució per treball d'igual valor.

És significatiu esmentar quins són els instruments per fer efectiva aquesta transparència retributiva:

- **Registre retributiu:** De conformitat amb el que estableix l'article 28.2 de l'Estatut dels Treballadors, totes les empreses han de tenir un registre retributiu de tota la seva plantilla, inclòs el personal directiu i els alts càrrecs. El registre retributiu haurà d'incloure els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la plantilla desagregats per sexe.

Figura 2. Exemple de la pantalla d'inici de l'eina de registre retributiu



- **L'auditoria retributiva:** La Fundació IdISBa ve obligada incloure en el pla d'igualtat una auditoria retributiva, de conformitat amb l'article 46.2.e de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, prèvia la negociació que requereixen aquests plans d'igualtat. L'auditoria retributiva té per objecte obtenir la informació necessària per comprovar si el sistema retributiu de la Fundació IdISBa, de manera transversal i completa, compleix l'aplicació efectiva del principi d'igualtat entre les dones i els homes en matèria de retribució. Així mateix, haurà de permetre definir les necessitats per evitar, corregir i prevenir els obstacles i dificultats existents o que poguessin produir-se a fi de garantir la igualtat retributiva, i assegurar la transparència i el seguiment del sistema retributiu esmentat. Aquesta auditoria retributiva implica les obligacions següents per a la Fundació IdISBa:

a) Realització del diagnòstic de la situació retributiva a la Fundació IdISBa que requereix:

- L'avaluació dels llocs de treball tenint en compte tant el sistema retributiu com pel que fa al sistema de promoció.
- La rellevància d'altres factors desencadenants de la diferència retributiva, així com les possibles deficiències o desigualtats que poguessin apreciar-se en el disseny o ús de les mesures de conciliació i corresponsabilitat a l'empresa, o les dificultats que les persones treballadores poguessin trobar en la promoció professional o econòmica derivades d'altres factors com les actuacions empresarials discrecionals en matèria de mobilitat o les exigències de disponibilitat no justificades.

b) Establiment d'un pla d'actuació per a la correcció de les desigualtats retributives, amb determinació d'objectius, actuacions concretes, cronograma i persona o persones responsables de la implantació i el seguiment.

Les persones **treballadores a temps parcial** tenen els mateixos drets, inclosos els retributius, que les persones treballadores a temps complet.

En aquest sentit, el principi de proporcionalitat en les retribucions percebudes és aplicable quan ho exigeixin la finalitat o naturalesa d'aquestes i així s'estableixi per una disposició legal, reglamentària o per conveni col·lectiu.

Qualsevol reducció proporcional ha de garantir així mateix que no tingui cap repercussió negativa en el gaudi dels drets relacionats amb la maternitat i la cura de menors o persones dependents.

I Conveni Col·lectiu per al personal laboral al servei de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IdISBa) aprovat el novembre de 2021. Dins el text d'aquest conveni no trobem cap referència ni un apartat específic sobre la no discriminació de gènere ni el pla d'igualtat. En canvi, si trobem una referència a la disposició addicional setzena al Conveni col·lectiu per al personal laboral al servei de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears: «Al personal laboral de serveis generals que presta serveis a l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, li és aplicable el I Pla d'igualtat entre Dones i Homes de l'Administració de la Comunitat Autònoma (serveis generals) 2012-2015, aprovat per Acord del Consell de Govern de dia 29 de juny de 2012 i publicat al *Butlletí Oficial de les Illes Balears* número 98 de 8 de juliol de 2012».

El IV Conveni col·lectiu únic per al personal laboral de l'AGE aprovat per Resolució de 13 de maig de 2019, de la Direcció General de Treball (d'ara endavant «IV Conveni»), desenvolupa una sèrie de mesures per a la protecció de la igualtat i, en aquesta línia, enuncia el principi de conciliació de la vida familiar, personal i laboral, amb mesures de flexibilització i millora en les condicions de treball. A més, estableix mesures de mobilitat per violència de gènere, mobilitat per a la protecció de la maternitat i per raó de conciliació,

preveu la suspensió del contracte de treball en cas de naixement i risc durant l'embaràs i també estableix excedències per a la cura de filles i fills.

La **Llei 7/2022, de 5 d'agost, de la ciència, la tecnologia i la innovació de les Illes Balears**, en l'article 29, preveu la carrera i l'activitat científica de les dones, tot establint que per a la promoció de la carrera i l'activitat científica de les dones, han d'adoptar-se mesures que permetin:

- a) Impulsar la integració de la dimensió de gènere en els continguts de la recerca.
- b) Promoure l'equilibri de gènere en la composició dels grups i els equips investigadors dels projectes de recerca dels agents d'execució de l'ECTIB.
- c) Impulsar l'emprenedoria de les dones, oferint ajudes que facilitin i afavoreixin la creació d'empreses de base tecnològica.
- d) Dissenyar plans de carrera estables que incloguin mesures per ajudar la conciliació familiar.
- e) Dur a terme accions per fomentar l'interès de nines i adolescents en carreres relacionades amb la ciència, la tecnologia i la innovació.

A més, s'estableix que el Consell Assessor de Ciència, Tecnologia i Innovació, com a l'òrgan consultiu i de participació de la comunitat científica i dels agents econòmics i socials en els assumptes relacionats amb la ciència, la tecnologia i la innovació, amb la funció de vetlar per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'ECTIB, ha d'emetre un informe anual que estableixi un diagnòstic de la carrera en l'activitat científica de la dona a les Illes Balears.

També, la **disposició addicional tercera de la Llei 7/2022, de 5 d'agost, de la ciència, la tecnologia i la innovació de les Illes Balears fa referència a la igualtat de gènere**. En aquesta disposició es preveu que «en la composició dels diferents òrgans col·legiats recollits en aquesta llei s'ha de procurar la

presència equilibrada d'homes i dones, d'acord amb el que preveu la Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes, i a la Llei orgànica 3/2007, del 22 de març, d'igualtat entre homes i dones». També a l'article 29 d'aquesta llei de la CAIB, fa una especial referència a la «carrera i activitat científica de les dones» tot preveient que:

1. Per a la promoció de la carrera i l'activitat científica de les dones, s'han d'adoptar mesures que permetin:
 - a) Impulsar la integració de la dimensió de gènere en els continguts de la investigació.
 - b) Promoure l'equilibri de gènere en la composició dels grups i els equips investigadors dels projectes de recerca dels agents d'execució de l'ECTIB.
 - c) Impulsar l'emprenedoria de les dones, oferint ajuts que facilitin i afavoreixin la creació d'empreses de base tecnològica.
 - d) Dissenyar plans de carrera estables que incloguin mesures per ajudar a la conciliació familiar.
 - e) Dur a terme accions per fomentar l'interès de nenes i adolescents en carreres relacionades amb la ciència, la tecnologia i la innovació.
2. El Consell Assessor de Ciència, Tecnologia i Innovació, amb la funció de vetllar per l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de gènere a l'àmbit de l'ECTIB, ha d'emetre un informe anual que estableixi un diagnòstic de la carrera a l'activitat científica de la dona a les Illes Balears.

També cal esmentar com a norma de referència la resolució de 26 de novembre de 2015, de la Secretaria d'Estat d'Administracions Públiques, aprova el Protocol d'actuació davant la violència en el treball a l'AGE i els organismes públics vinculats o que en depenen.

D'altra banda, la Resolució de 28 de febrer del 2019, de la Secretaria d'Estat de Funció Pública, per la qual es dicten instruccions sobre jornada i horaris de treball del personal al servei de l'AGE i els seus organismes públics, inclou diverses mesures orientades a millorar la conciliació de la vida personal, familiar i professional, entre elles, una borsa d'hores de lliure disposició acumulables entre si, adreçades a la cura i l'atenció de persones grans, persones amb discapacitat, fills o filles menors i menors en tutela o acolliment.

Aquest pla d'igualtat aplica també normativa recollida en altres decrets i lleis, com el Reial decret 259/2019, de 12 d'abril, que permet la creació d'unitats d'igualtat als organismes públics, vinculats o dependents de l'AGE, per donar suport a l'exercici de les funcions relacionades amb l'aplicació efectiva del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones; la Llei 19/2017, de 8 de novembre, de contractes del sector públic, que estableix que no es pugui contractar amb empreses que, tenint més de 250 persones treballadores, no compten amb un pla d'igualtat, o que es puguin tenir en compte criteris relacionats amb el de la igualtat entre dones i homes, la contractació femenina o la conciliació de la vida laboral, personal i familiar; així com la recentment aprovada **Llei 15/2022, de 12 de juliol, integral per a la igualtat de tracte i la no discriminació**, que dicta un mínim comú normatiu per evitar la discriminació.

La disposició addicional quinta de la Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la que es modifica la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació. També cal tenir en compte l'aprovació dels plans d'igualtat de gènere en l'àmbit de l'R+D+I dels agents del Sistema Espanyol de Ciència, Tecnologia i Innovació que formen part del sector públic estatal i autonòmic. Segons s'estableix a la part B («Elegibilitat») de les condicions generals que s'estableixen als annexos generals del Programa de Treball per a 2021-2022 d'Horitzó Europa (HE), tota entitat legal d'un estat membre o associat a HE que sigui un organisme públic, centre de recerca o institució d'educació superior haurà de comptar amb un pla d'igualtat de gènere en vigor per accedir a finançament del pròxim programa marc.

Decret 17/2019, de 15 de març de 2019, pel qual s'aprova l'Estatut del personal investigador laboral al servei dels instituts d'investigació sanitària de les Illes Balears que regula les condicions laborals del personal investigador al servei de l'IdISBa, amb especial menció als aspectes d'igualtat de gènere.

Llei 7/2010, de 21 de juliol, del sector públic instrumental de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears.

6. Àmbit d'aplicació

Aquest pla va dirigit a tot el personal IdISBa independentment del lloc de feina que ocupi, és a dir, tant al personal contractat directament per l'IdISBa (personal d'administració i gestió, tècnics i tècniques de plataformes científicotècniques, personal investigador, tècnics i tècniques de suport a la investigació i personal de direcció) com als investigadors adscrits i les investigadores adscrites a l'Institut. A més, el pla també va dirigit a altres col·lectius que puguin veure's afectats per les mesures a implantar.

7. Vigència

El II pla d'igualtat de gènere preveu una vigència de tres anys (2023 a 2026) i es configura com a un conjunt de mesures ordenades i orientades a assolir els objectius que es concreten en el pla, entenent que uns objectius podran ser assolits abans que altres, que l'entrada en vigor de les mesures concretes, sense alterar els terminis expressament marcats, pot ser diferent i progressiva, i que, en principi, la vigència vindrà determinada per l'assoliment consecutiu dels objectius; si bé el contingut haurà de ser revisat transcorreguts els quatre anys des de la seva firma.

8. Compromís

El Patronat i la Direcció Gerència de la Fundació IdISBa, com a màxims responsables de la gestió i dinamització de les activitats laborals dins de la nostra organització, declaren el seu compromís en l'establiment de polítiques que integrin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats que estableix la Llei orgànica 3/2007 de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes, en referència a les condicions igualitàries en el treball i la seva aplicació. És per això que en el marc de la seva política de gestió empresarial es compromet al següent:

- **Promoure** una organització que fomenti la igualtat d'oportunitats entre dones i homes i que impliqui tota l'organització en impulsar-la i consolidar-la.
- **Integrar** tota la plantilla de la Fundació IdISBa i al personal adscrit que duen a terme activitats o presten serveis dins del centre en el desenvolupament d'accions a favor de la igualtat d'oportunitats, amb la negociació prèvia, segons el cas, de les i dels representants legals dels i les professionals, garantint que tot el personal conegui i participi en aquestes polítiques.
- **Vetllar** per assegurar que les comunicacions orals, escrites i visuals que es projecten, tant internes com externes, estiguin exemptes d'elements sexistes, fent ús d'un llenguatge inclusiu.
- **Garantir** una igualtat d'oportunitats real en l'accés a qualsevol lloc de treball, així com la promoció professional, potenciant la incorporació de l'altre sexe en aquells llocs en què es troba menys representat.
- **Incorporar** accions per tal d'avançar cap a una millor organització del temps de treball que fomenti i permeti la corresponsabilitat i la conciliació de la vida personal i laboral. Aquestes accions es dissenyen tant per a homes com per a dones i es constata que ambdós s'hi acullen.
- **Avaluar** la informació relativa a la prevenció de riscos laborals tenint en compte les diferències d'exposició als riscos que es poden donar per raó de sexe entre treballadores i treballadors. Actuant en conseqüència: formant, informant i millorant les condicions de treball de l'IdISBa.
- **Garantir** que en l'organització hi ha un tracte d'igualtat en matèria retributiva entre el personal sense cap mena de discriminació per raó de sexe, directa o indirecta, d'acord amb el contingut i les obligacions recollides al Reial decret 902/2020 de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes.

- **Assumir** que les treballadores i els treballadors rebin un tracte totalment igualitari pel que fa a les condicions laborals (tipologia de contracte, condicions horàries, tipus de jornada, formació, etc.).
- **Garantir** que l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere, no seran permesos ni tolerats sota cap circumstància.

La Fundació IdISBa es compromet a establir que els seus òrgans col·legiats, inclosos els consells, comitès i comissions d'avaluació i selecció, s'ajustin als principis de composició i presència equilibrada entre dones i homes d'acord amb la Llei de la ciència, així com en les seves presidències i coordinacions. Aquest compromís ja es va iniciar formalment amb la publicació del primer pla d'igualtat IdISBa (2019-2023) i es va mantenint des de llavors.

La Fundació IdISBa adopta un seriós compromís amb el compliment dels objectius de desenvolupament sostenible 5, 8 i 10 de l'Agenda 2030.

Els principis anunciats es portaran a la pràctica amb la implantació d'aquest segon pla d'igualtat (2023-2026), amb la finalitat d'avançar en la consecució de la igualtat real d'oportunitats entre dones i homes.

Per dur a terme la implantació del pla d'igualtat, es comptarà amb la representació legal dels treballadors i treballadores en tot el procés de definició, desenvolupament, seguiment i avaluació de les accions, a través de la comissió creada a l'efecte sobre el pla d'igualtat.

Així mateix, l'IdISBa disposarà d'un agent d'igualtat que té com a tasca fonamental el progrés i l'expansió de la igualtat de gènere en l'organització. Per aquest motiu, la professionalització d'aquesta feina s'ha d'abordar com a eix fonamental de la tasca per a la igualtat i com a conseqüència clara dels canvis que està vivint la nostra societat. L'objectiu general de l'agent d'igualtat és assolir unes relacions de gènere equitatives dins l'IdISBa. Aquest treball implica garantir la igualtat d'oportunitats en l'accés i el control dels recursos i beneficis

socials entre dones i homes, al mateix temps que comporta impulsar accions que modifiquin els actuals condicionaments culturals, econòmics, polítics i socials de l'ordre patriarcal. L'agent d'igualtat s'inscriu en el marc de la Plataforma d'Acció de la IV Conferència Mundial de la Dona (Beijing 95, Beijing +5, Beijing +10); de la Llei orgànica 1/2004, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere; de la Llei orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes, i de la Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a erradicar la violència masclista. En una entitat instrumental del sector públic com l'IdISBa, que té entre els seus objectius el foment de la investigació dirigida a protegir i millorar la salut, finançant la investigació d'excel·lència, la presència de la dona com a part del col·lectiu de personal investigador és crucial.

9. Comissió Permanent d'Igualtat

L'IdISBa va constituir la seva Comissió Permanent d'Igualtat el 2018, com a principal òrgan responsable de l'impuls i la coordinació de la política en matèria d'igualtat de gènere a l'entitat.

Les funcions d'aquesta comissió són analitzar i proposar les mesures encaminades a assolir la igualtat efectiva entre homes i dones a l'IdISBa, i fer el seguiment de l'aplicació correcta de les mesures adoptades. Addicionalment, la Comissió d'Igualtat serà l'òrgan consultiu en matèria de gènere per al personal contractat i adscrit a l'entitat.

La Comissió d'Igualtat ha estat la responsable de dissenyar aquest II pla d'igualtat, i també haurà de vetllar per la seva implantació i seguiment. D'acord amb el contingut de l'article 6 del Reial decret llei 901/2020, de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la Comissió d'Igualtat, adopta les funcions de comissió negociadora del pla d'igualtat, amb una doble funció:

1. Realitzar la diagnosi de situació en matèria d'igualtat, prèvia a aquest document, que acompanya el pla d'igualtat i que es resumeix en l'apartat III d'aquest document.
2. Elaborar el II pla d'igualtat de l'IdISBa (2023-2026).

La **composició de la Comissió d'Igualtat IdISBa** s'ha definit respectant el principi de paritat, així com assegurant la representació dels diferents estaments professionals que conformen l'Institut (incloent-hi tant personal d'investigació com personal de gestió i de suport de la recerca), així com de les diferents entitats que l'integren i la representació legal dels treballadors i les treballadores. Actualment, es troba composta per les següents persones.

S'adjunta l'acta de constitució de la Comissió d'Igualtat de 2022:

- Per part de l'empresa:
 - Margalida Frontera Borrueco.
 - Sergio Camacho Clavijo.
 - Maria Adoración Romaguera Bosch.
- Per part de la representació legal dels treballadors:
 - Andreu Vaquer Vadell.
 - Maria Eugenia Cisneros Barroso.
 - Isabel Teruel Domenech.

Actua com a secretària de la Comissió: Catalina Ramis (actualment, Carolina Madrid).

Les **funcions de la Comissió d'Igualtat de Gènere** són:

- Revisar i aprovar el pla d'igualtat de l'IdISBa.
- Dur a terme el seguiment i l'avaluació permanent del desenvolupament i compliment del pla d'igualtat, així com la proposta de noves mesures.

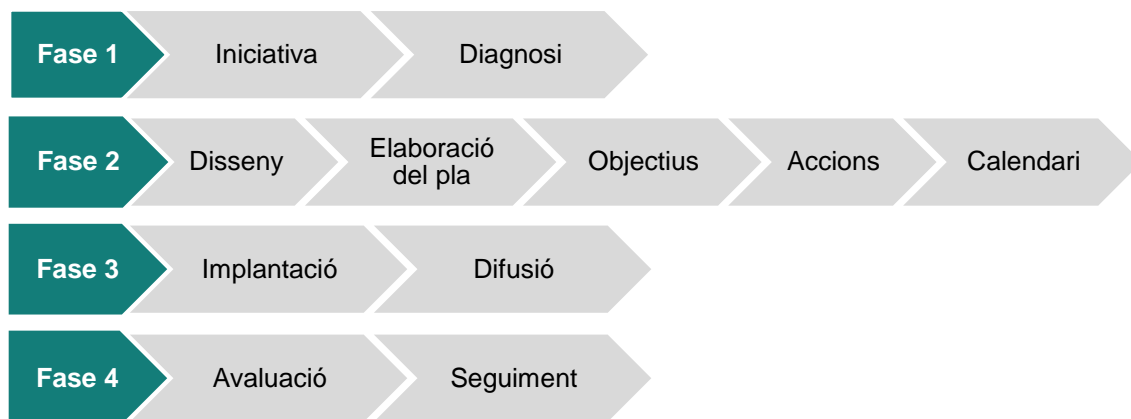
- Assessorar a la Direcció de l'IdISBa en tots els temes relacionats amb la igualtat de gènere.
- Promoure la formació en matèria d'igualtat i l'erradicació de l'ús del llenguatge sexista a l'àmbit de l'IdISBa.
- Vetllar pel compliment del principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes a l'IdISBa.
- Promoure una imatge de les dones i dels homes fonamentada en la igualtat de sexes i el respecte cap a la diversitat afectiva i sexual.
- Difondre la informació entre el personal i fer arribar les seves necessitats.
- Proposar i aprovar el reglament de funcionament de la Comissió d'Igualtat.
- Prioritzar línies d'actuació en matèria d'igualtat.
- Totes aquelles altres funcions relacionades amb la igualtat de gènere que li pugui encomanar la Direcció de l'IdISBa.

10. Metodologia

Fases previstes per a la implantació del pla d'igualtat

La implantació del pla d'igualtat s'estructura en les 4 fases que exposem en la següent figura:

Figura 3. Fases per a la implementació del pla d'igualtat



Fase 1: Iniciativa i diagnosi

Es treballa en la Comissió Negociadora des del setembre fins al novembre del 2022.

Fase 2: Disseny, elaboració del pla, objectius, accions i calendari

Es treballa, des del setembre fins al març del 2023, en la Comissió Negociadora d'acord amb la següent estructura:

- Resum informe diagnosi: recull un resum de l'estudi de la diagnosi realitzada, que acompanya el pla d'igualtat en l'apartat III d'aquest document, fent referència als punts forts i aquells que caldrà millorar.
- Objectius: s'especifiquen i defineixen quins objectius s'han d'assolir mitjançant el pla d'igualtat per cobrir les àrees de millora detectades.
- Accions: descripció de les diferents accions per donar resposta als objectius plantejats, així com l'assignació de mitjans materials i humans necessaris

per dur-les a terme, incloent-hi la data d'execució prevista. Així mateix, cada una de les accions recull el seu propi índex d'assoliment per facilitar l'avaluació a posteriori, amb els corresponents indicadors de resultats.

- Calendari de les accions.

Fase 3: Implementació i difusió del pla d'igualtat

- Implementació: suposa executar cada una de les diferents accions programades, d'acord amb el cronograma que inclou l'acció.
- Difusió: s'informa de l'aprovació i de la posada en marxa del pla a tota la plantilla pels canals de comunicació establerts en l'apartat 6 d'aquest document.

Fase 4: Avaluació i seguiment

S'orienta, per una banda, a controlar que les accions s'estiguin duent a terme i, per l'altra, a avaluar el seu grau d'efectivitat i, en funció d'aquestes dues variables, a fer els ajustaments necessaris.

11. Diagnòstic

En primer lloc, destaquem que des d'un començament, la tendència era determinar que la Fundació IdISBa gaudia de «bona salut» en relació amb la igualtat entre dones i homes, de manera que no existia cap situació a primera vista que ens provoqués una preocupació determinant. No obstant això, entrant en una anàlisi més profunda, hi ha certs aspectes que s'ha constatat que cal millorar i que, per tant, formaran part dels objectius que es fixaran en el pla d'igualtat.

Bàsicament, i a grans trets, els grans temes que van sorgir com a aspectes a millorar van ser:

- a) Revisió del llenguatge i comunicacions emeses per l'IdISBa per evitar qualsevol expressió sexista o que denotés discriminació.

- b) Revisió dels processos d'accés i promoció de futurs treballadors i treballadores, així com els que ja presten serveis, pel que fa a criteris d'igualtat de gènere a l'empresa.
- c) Disseny de programes formatius per a una major sensibilització en matèria d'igualtat d'oportunitats.
- d) Compromís de l'empresa de cara a afavorir la conciliació de la vida laboral i familiar.
- e) Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de gènere. Es constata la necessitat de desenvolupar un protocol d'actuació vers una situació d'assetjament sexual.
- f) Altres mesures: seguretat i salut laboral. Proposta per potenciar el Comitè de Salut Laboral existent a l'empresa per a la vigilància de la salut i seguretat dels nostres treballadors i treballadores.

Per acabar, es vol destacar de forma expressa que va ser realment interessant veure els resultats de les qüestions plantejades a la plantilla de l'empresa.

De conformitat amb la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, en tenir pla d'igualtat s'estableix una eina de diagnòsi, que conté diversos recursos per facilitar-ne la tasca i poder fer aquesta anàlisi detallada:

- Cultura i gestió organitzativa
- Accés a l'organització
- Promoció o desenvolupament professional
- Temps de treball i corresponsabilitat
- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Condicions laborals
- Formació interna o continua
- Retribució
- Comunicació no sexista
- Salut laboral

A partir de l'estudi de diagnosi que s'adjunta (Annex 2) amb el pla d'igualtat, s'ha realitzat el següent resum, d'acord amb el contingut de l'article 7 del Reial decret llei 901/2020, on recollim els punts forts i les àrees de millora de cada un dels àmbits treballats que s'exposen a continuació:

Figura 4. Àmbits treballats amb l'eina de diagnosi

| | | | |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------|
| Accés a l'organització | Auditoria salarial | Comunicació no sexista | Condicions laborals |
| Contractació pública | Cultura i gestió organitzativa | Formació interna o continua | Prevenió i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe |
| Prevenió i actuació davant l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere | Promoció o desenvolupament professional | Salut laboral | Temps de treball i corresponsabilitat |

No obstant això, com a fonts d'informació per a aquesta diagnosi s'han utilitzat les dades de plantilla lliurades per la Unitat de Recursos Humans que formen part de la informació quantitativa, així com informació qualitativa obtinguda de les entrevistes fetes a les persones responsables dels següents àmbits:

- Gestió Econòmica i Administrativa, Gestió de Projectes, Innovació, Gestió del Coneixement i Qualitat, Gestió Científica, i Infraestructures i Laboratoris.
- Personal investigador contractat i adscrit a l'IdISBa.

Resta pendent lliurar a la Comissió d'Igualtat la informació sobre: formació interna i continua, prevenció i actuació davant l'assetjament sexual o per raó de sexe, prevenció i actuació davant l'assetjament per orientació sexual, identitat o expressió de gènere, promoció o desenvolupament professional, salut laboral, temps de treball i corresponsabilitat. També està previst fer una anàlisi sobre la igualtat d'oportunitats, conciliació i corresponsabilitat de la vida familiar i laboral i prevenció de l'assetjament sexual o per raó de sexe, amb l'objectiu que aquestes formessin part del futur pla d'igualtat.

Aquesta part pendent de la diagnosi està previst realitzar-la durant el primer semestre del 2023 i formarà part d'una de les accions del pla d'actuació.

Dades de la plantilla

Les dades quantitatives corresponen a la plantilla a data 31 de gener de 2023. En la majoria d'indicadors es farà una anàlisi comparativa respecte a les dades de 2019 que van servir de base de la diagnosi del I pla d'igualtat de l'IdISBa.

A principis de 2023, la Fundació IdISBa compta amb una plantilla de 172 persones, 40 més que la plantilla de setembre de 2019 identificada en el I pla d'igualtat. La distribució desglossada per gènere mostra una clara feminització del personal propi contractat per l'IdISBa, amb les dones representant el 65 % del personal, el que suposa un sensible augment respecte de la plantilla de 2019. Aquesta situació és semblant a la que es pot observar a altres institucions de recerca sanitària.

Taula 1. Personal de l'IdISBa desglossada per gènere i any

| | Dones | % | Homes | % | Total |
|-------------|--------------|----------|--------------|----------|--------------|
| 2019 | 82 | 62 % | 50 | 38 % | 132 |
| 2022 | 111 | 65 % | 61 | 35 % | 172 |

Composició de la plantilla segons l'edat

Taula 2. Personal de l'IdISBa desglossat per gènere i edat

| | Mitjana d'edat |
|---------------|----------------|
| Homes | 36.33 % |
| Dones | 35.32 % |
| Total general | 35.68 % |

Estem davant d'una plantilla que podem qualificar de jove, amb una mitjana d'edat de 35.68 anys, una mica inferior la de les dones (35.32 anys). Aquesta realitat posa de manifest la importància de garantir les mesures de protecció de la maternitat, la cura dels fills menors i altres relacionades amb la conciliació amb la vida personal i familiar.

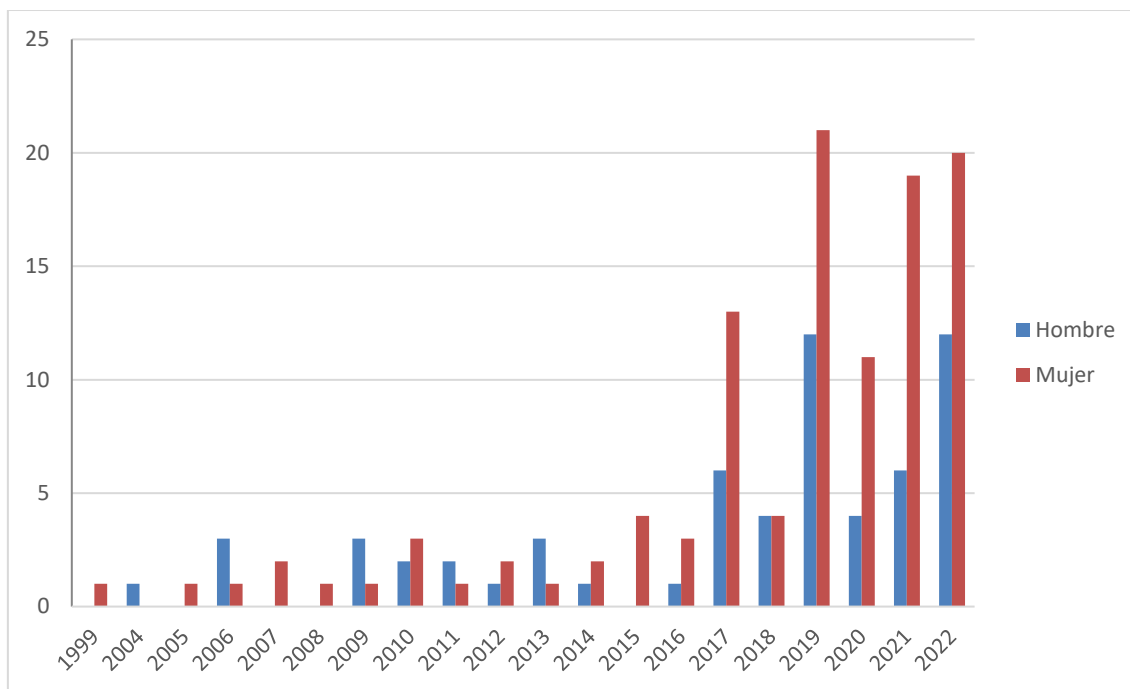
Composició de la plantilla segons antiguitat a l'IdISBa

Taula 3. Personal de l'IdISBa desglossat per antiguitat i gènere

| | Homes | Dones | Total |
|------|-------|-------|-------|
| 1999 | | 1 | 1 |
| 2004 | 1 | | 1 |
| 2005 | | 1 | 1 |
| 2006 | 3 | 1 | 4 |
| 2007 | | 2 | 2 |
| 2008 | | 1 | 1 |
| 2009 | 3 | 1 | 4 |
| 2010 | 2 | 3 | 5 |
| 2011 | 2 | 1 | 3 |
| 2012 | 1 | 2 | 3 |
| 2013 | 3 | 1 | 4 |
| 2014 | 1 | 2 | 3 |
| 2015 | | 4 | 4 |
| 2016 | 1 | 3 | 4 |
| 2017 | 6 | 13 | 19 |
| 2018 | 4 | 4 | 8 |
| 2019 | 12 | 21 | 33 |
| 2020 | 4 | 11 | 15 |
| 2021 | 6 | 19 | 25 |

| | | | |
|----------------------|----|-----|-----|
| 2022 | 12 | 20 | 32 |
| Total general | 61 | 111 | 172 |

Figura 5. Nombre de persones segregades per sexe i antiguitat a l'IdISBa



Així, tenim que en els darrers 6 anys (a partir del 2017), s'evidencia que la incorporació de personal a la Fundació IdISBa presenta aquesta comparativa:

Taula 4. Incorporació de personal a l'IdISBa segons el gènere i per any

| | Dones | Homes |
|-------------|--------------|--------------|
| 2017 | 68.4 % | 31.5 % |
| 2018 | 50 % | 50 % |
| 2019 | 63.6 % | 36.3 % |
| 2020 | 73.3 % | 26.6 % |
| 2021 | 76 % | 24 % |
| 2022 | 62.5 % | 37.5 % |

La major part de la plantilla, tant dones com homes presenten una antiguitat menor de 6 anys a la Fundació IdISBa, mantenint-se una certa equidistància proporcional entre dones i homes que s'han anat incorporant aquests darrers anys.

Composició de la plantilla per categories professionals

Taula 5. Plantilla de l'IdISBa per categoria professional i gènere

| Categoria professional | Home | Dona | Total |
|---------------------------------------------|-----------|------------|------------|
| Gestió administrativa | 7 | 4 | 11 |
| Gestió tècnic mitjà | 4 | 5 | 9 |
| Gestió tècnic superior | 3 | 6 | 9 |
| Investigador postdoctoral | 6 | 11 | 17 |
| Investigador predoctoral | 1 | 11 | 12 |
| Investigador principal | 6 | 4 | 10 |
| Altres investigadors | 1 | 2 | 3 |
| Tècnic mitjà de suport a la investigació | 9 | 16 | 25 |
| Tècnic superior de suport a la investigació | 23 | 52 | 75 |
| Gerent | 1 | | 1 |
| Total general | 61 | 111 | 172 |

L'anàlisi de la composició de la plantilla segons la categoria professional que tenen reconeguda el personal contractat per la Fundació IdISBa presenta una característica comuna: la presència majoritària de les dones en cadascuna d'aquestes, llevat de dues categories molt significatives, com són les posicions d'administratiu i d'investigador principal, on el nombre d'homes que l'ocupen és superior, així com la figura del director gerent de la Fundació IdISBa, que l'ocupa un home.

Composició de la plantilla segons salari brut anual

Taula 6. Salari brut anual del personal de l'IdISBa

| | Treballadors | Mitjana de salari brut |
|------------------------|--------------|------------------------|
| Homes | 61 | 27 706,62 € |
| Dones | 111 | 25 280,79 € |
| Mitjana general | 172 | 26 141,11 € |

Sobre els salaris observem que hi ha una diferència entre homes i dones, una bretxa del 8.75 % a favor dels homes.

Composició de la plantilla per tipus de jornada laboral:

Taula 7. Personal de l'IdISBa segons el seu tipus de jornada laboral

| | Homes | Dones | Total |
|------------------------|-------|-------|-------|
| A temps complet | 53 | 99 | 152 |
| A temps parcial | 8 | 12 | 20 |
| Total general | 61 | 111 | 172 |

L'anàlisi de la plantilla segons el tipus de jornada realitzada (a temps complet o a temps parcial) presenta un percentatge superior de jornades a temps parcial en els homes (15 %) que en les dones (12 %) sense que puguem extreure cap conclusió rellevant, atès que hauríem de conèixer les causes d'aquesta contractació parcial. Caldrà analitzar les situacions de compatibilitat amb altres activitats de tipus assistencials de caràcter públic.

Percentatge de persones per sexe i tipus de jornada

Taula 8. Percentatge de la plantilla de l'IdISBa segons sexe i tipus de jornada

| | Homes | Dones |
|------------------------|--------|--------|
| A temps complet | 86.9 % | 89.2 % |
| A temps parcial | 13.1 % | 10.8 % |

Composició de la plantilla segons l'estabilitat (indefinit o temporal)

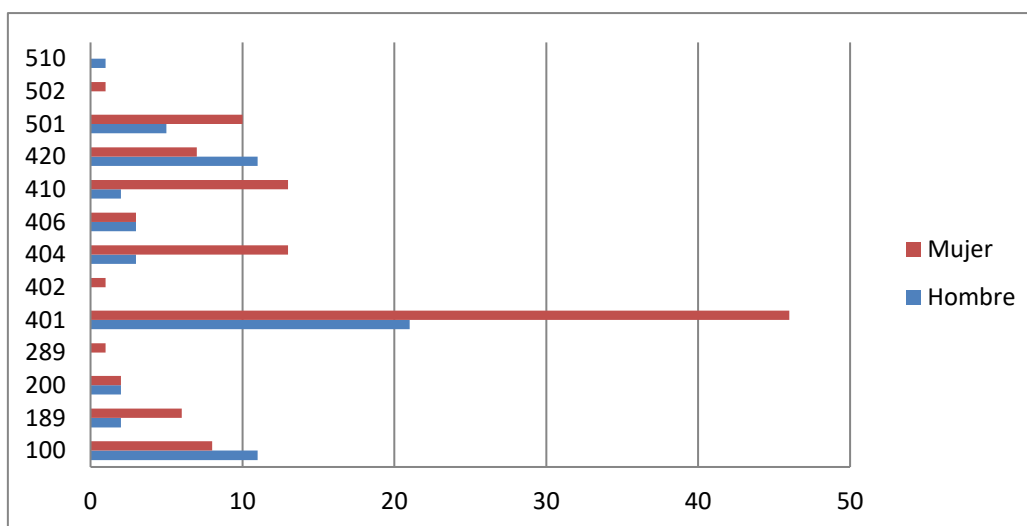
Taula 9. Plantilla de l'IdISBa segons tipus de contracte

| Tipus de contracte SEPE | Homes | Dones | Total |
|-------------------------|-------|-------|-------|
| 100 | 11 | 8 | 19 |
| 189 | 2 | 6 | 8 |
| 200 | 2 | 2 | 4 |
| 289 | | 1 | 1 |
| 401 | 21 | 46 | 67 |
| 402 | | 1 | 1 |

| | | | |
|----------------------|-----------|------------|------------|
| 404 | 3 | 13 | 16 |
| 406 | 3 | 3 | 6 |
| 410 | 2 | 13 | 15 |
| 420 | 11 | 7 | 18 |
| 501 | 5 | 10 | 15 |
| 502 | | 1 | 1 |
| 510 | 1 | | 1 |
| Total general | 61 | 111 | 172 |

Actualment, tot i que s'ha reduït la temporalitat en la contractació laboral del personal, aquesta presenta un indicador molt alt (63 %) a conseqüència de la vigència dels contractes d'obra i servei determinat del personal investigador i del personal de l'estructura de gestió i suport de l'IdISBa inclosa en la RLT que actualment es troba pendent d'estabilització, de conformitat amb el procés engegat per aplicació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

Figura 6. Nombre de persones segregades per sexe i temporalitat



Cal tenir en compte la codificació de les modalitats de contractes laborals:

Taula 10. Modalitats de contractes laborals i codificació corresponent

| Modalitat | Codi |
|------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| Indefinit a temps complet | 100 |
| Indefinit a temps parcial | 200 |
| Contracte temporal obra i servei a jornada completa (jornada completa o a temps parcial) | 401 i 501 |
| Contracte eventual per circumstàncies de la producció | 402 |
| Contracte d'interinitat | 410 |
| Personal investigador predoctoral en formació | 404 |
| Contracte de durada determinada vinculat a programes finançats amb fons europeus | 406 i 506 |
| Contracte formatiu | 420 |

Tal com podem observar, fins a l'entrada en vigor de la nova llei de la ciència i tecnologia, la major part de la contractació laboral de la Fundació IdISBa era de caràcter temporal en la **modalitat d'obra i servei determinats** (codis SEPE: 401 a jornada completa i 501 a temps parcial). Si fem una anàlisi comparativa entre homes i dones trobem els següents percentatges:

Taula 11. Personal de l'IdISBa contractat sota la modalitat d'obra i serveis determinats

| Codi SEPE | Homes | Dones |
|------------------------|---------|---------|
| 401 (jornada completa) | 31.34 % | 68.65 % |
| 501 (a temps parcial) | 33.33 % | 66.66 % |

Si analitzem la modalitat de la **contractació indefinida**, tant a jornada completa com a temps parcial, constatem que la contractació de les dones ha estat molt inferior a la dels homes, tal com s'indica a continuació:

Taula 12. Personal de l'IdISBa contractat sota la modalitat de contractació indefinida

| Codi SEPE | Homes | Dones |
|------------------------|-------|-------|
| 100 (jornada completa) | 58 % | 42 % |
| 200 (a temps parcial) | 25 % | 75 % |

Tal com hem comentat anteriorment, l'aplicació de la nova llei de la ciència i tecnologia ens permet utilitzar la figura del contracte laboral indefinit científicotècnic, que permetrà establir durant aquest any 2023 una part molt important del personal investigador i de gestió de projectes de recerca. A més, l'inici del procés d'estabilització de les places d'ens del Sector Públic Instrumental de l'Administració de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, corresponents a la modificació de l'oferta pública d'ocupació de l'any 2022 on s'inclouen les places objecte d'estabilització en el marc que disposa la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat, farà millorar aquests percentatges en la contractació indefinida, així com reduir l'actual diferència de gènere en aquestes dues modalitats de contractació (100 i 200).

D'altra banda, si fem una anàlisi de la **composició dels òrgans col·legiats** de la Fundació IdISBa trobem que:

- a) El Patronat de la Fundació presenta paritat de gènere (46 % de dones i 53 % d'homes).
- b) El Comitè Executiu de la Fundació té una composició **no paritària** de gènere (28 % de dones i 72 % d'homes).
- c) El Comitè Científic Extern de la Fundació presenta paritat de gènere (44.4 % de dones i 56.6 % d'homes).
- d) El Comitè Científic Intern de la Fundació presenta paritat de gènere (48 % de dones i 52 % d'homes).
- e) El Consell Social i Empresarial, com a òrgan assessor de la Fundació, té una composició **no paritària** de gènere (20 % de dones i 80 % d'homes).
- f) El Comitè d'Empresa de la Fundació (9 membres) presenta paritat de gènere (55 % de dones i 45 % d'homes).

- g) La Comissió de Formació està formada per 13 membres, 5 dones i 8 homes, i com s'observa, actualment, no presenta paritat de gènere.

Taula 13. Composició de la Comissió de Formació

| Dones (5 membres) | |
|----------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Gwendolyn Barceló Coblijn | Vocal representant dels investigadors i investigadores de l'IdISBa. Responsable del grup Lípids en Patologia Humana. |
| Margalida Frontera Borrueco | Vocal representant del personal tècnic de les plataformes de l'IdISBa. Coordinadora de la Unitat d'Infraestructures i Laboratoris. |
| Maria Escobar Salom | Vocal responsable de la formació d'investigador predoctoral de l'IdISBa. Investigadora del Grup Multidisciplinari de Sèpsia. |
| Joana M ^a Ramis Morey | Vocal responsable de la formació de la Universitat de les Illes Balears. Corresponsable del grup Teràpia Cel·lular i Enginyeria Tissular. |
| Nuria Cases Porcel | Secretària de la Comissió. Responsable de la Unitat de Formació de l'IdISBa. |
| Homes (8 membres) | |
| Miquel Fiol Sala | President de la Comissió de Formació. Director científic de l'IdISBa. |
| Sergi Camacho Clavijo | Director gerent en funcions de l'IdISBa. |
| Jaume Arbona Vidal | President del Comitè d'Empresa de l'IdISBa. Tècnic gestor de la Unitat d'Assaigs Clínics i Projectes Privats. |
| Daniel H. López | Vocal responsable de la formació de les àrees científiques de l'IdISBa. Gestor científic de l'IdISBa. |
| Melcior Riera Jaume | Vocal responsable de la formació de l'Hospital Universitari Son Espases. Responsable del grup Malalties Infeccioses-VIH. |
| Alfonso Leiva Rus | Vocal responsable de la formació d'Atenció Primària. Investigador del Grup de Recerca en Activitats Preventives i Promoció i en Càncer Illes Balears (GRAPP-CalB). |
| Antoni Figuerola Roig | Vocal responsable de la formació de l'Hospital Universitari Son Llàtzer. Investigador del grup Cardiopaties Genètiques, Mort Sobtada i Amiloïdosi TTR. |
| Javier Calvo Benito | Vocal responsable de la formació de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears. Investigador del grup Teràpia Cel·lular i Enginyeria Tissular (TERCIT). |

- h) La Comissió de Qualitat està formada per 15 membres (7 dones i 8 homes)
i, com s'observa, presenta una certa paritat de gènere.

Taula 14. Composició de la Comissió de Qualitat

| Dones (7 membres) | |
|-----------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Carolina Madrid Sánchez | Unitat de Recursos Humans de l'IdISBa. |
| Margalida Frontera Borrueco | Unitat d'Infraestructures i Laboratoris de l'IdISBa. |
| Isabel Teruel Domenech | Oficina de Projectes Nacionals de l'IdISBa. |
| Elena Ferragut Roig | Oficina de Projectes Internacionals de l'IdISBa. |
| Nuria Cases Porcel | Àrea de Formació i Comunicació de l'IdISBa. |
| Magdalena Santandreu Oliver | Unitat d'Administració de l'IdISBa. |
| Cristina Casasnovas Riera | Secretària de la Comissió. Unitat de Gestió del Coneixement i Qualitat de l'IdISBa. |
| Homes (8 membres) | |
| Miquel Fiol Sala | President de la Comissió de Qualitat. Director científic de l'IdISBa. |
| Sergi Camacho Clavijo | Director gerent en funcions de l'IdISBa. |
| Jaume Arbona Vidal | President del Comitè d'Empresa de l'IdISBa. Tècnic gestor de la Unitat d'Assaigs Clínics i Projectes Privats. |
| Miquel Obrador Bou | Unitat de Gestió Econòmica i Contractació de l'IdISBa. |
| Vicente Corchado Barroso | Unitat de Tecnologies de la Informació i Comunicació de l'IdISBa. |
| Carlos Enrique Herrero | Unitat d'Innovació i Transferència de Resultats d'Investigació IdISBa. |
| Joan Rebolo Roca | Unitat de Servei Lingüístic de l'IdISBa. |
| Daniel H. López | Unitat de Gestió Científica de l'IdISBa. |

- i) La Comissió d'Innovació està formada per 14 membres (5 dones i 9 homes), faltant en aquest cas paritat de gènere.

Taula 15. Composició de la Comissió d'Innovació

| Dones (5 membres) | |
|----------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| Asunción Sánchez | Directora general d'Investigació en Salut, Formació i Acreditació. |
| Marta Monjo | Representant d'investigadors i investigadores de l'IdISBa. |
| Lorena Vela | Representant d'innovació UIB. |
| Aina Soler | Representant d'innovació Gerència d'Atenció Primària. |
| M ^a Eugenia Carandell | Directora metge assistencial de l'IB-Salut. |
| Homes (9 membres) | |
| Sergio Camacho | Director gerent en funcions de l'IdISBa. |
| Miquel Fiol | President de la Comissió d'Innovació. Director científic de l'IdISBa. |
| Juanjo Segura | Representant d'innovació HUSE. |
| Joan Bestard Vallejo | Representant d'innovació HUSLL. |
| Javier Calvo | Representant d'innovació Fundació de Banc de Sang i Teixits. |
| Carlos F. Palomeque | Representant d'innovació IB-Salut. |
| Joan Perelló | Representant Clúster Biotecnològic i Biomèdic de les Illes Balears. |
| Xisco Tous | Representant Fundació Balear d'Innovació i Tecnologia. |
| Carlos Enrique | UITRI-IdISBa, que actuarà com a secretari. |

Pel que fa als òrgans de direcció i comandament unipersonal:

- Direcció científica: home.
- Sotsdirecció científica: dona.
- Direcció gerència: home.

En referència al personal de plantilla amb funcions de suport a l'estructura de l'IdISBa (36): 64 % són dones i 36 % són homes.

La resta del personal investigador de la plantilla de l'IdISBa i els que es troben prestant serveis com a personal adscrit (753):

- EURAXESS: 49 % de dones i 51 % d'homes.
- Investigadors clínics: 59 % de dones i 41 % d'homes.
- Resta d'investigadors: 88 % de dones i 12 % d'homes.

A continuació, fem una **anàlisi general de la diagnosi realitzada**:

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

L'any 2022 l'IdISBa va comptar amb una plantilla de 172 persones, de les quals un 64.6 % van ser dones davant d'un 35.4 % d'homes. Per tant, al principi no trobem bretxa de gènere pel que fa a aquest aspecte de l'anàlisi; al contrari, doncs, trobem una majoria considerable de dones.

La mitjana d'edat de la plantilla ha estat de 35.5 anys, i són lleument més joves les dones amb una mitjana de 35.2 enfront dels 36.4 dels homes, per tant, podem observar un equilibri en aquest espai de l'anàlisi.

Pel que fa a antiguitat, observem un equilibri clar, però també s'observa que des del 2014 fins ara s'han contractat més dones.

Pel que fa a les categories professionals, observem un equilibri, ja que hi ha un major nombre de dones contractades a la Fundació. S'observa un equilibri en les categories professionals en general, però també hi ha alguna diferència significativa. Podem comentar que en el moment en què s'arriba al lloc d'investigador/a principal (IP), es reverteix la realitat, havent-hi més homes ocupant aquests càrrecs. Per tant, es tracta d'un escenari sobre el qual la Fundació ha de posar el focus per poder equilibrar aquest camp. Tot i que a l'Institut s'utilitzi el sistema de mèrit i capacitat per accedir als llocs de treball, és possible que hi hagi certs factors que estiguin dificultant l'arribada de les dones a certs espais, com ara la conciliació familiar. Aquest podria ser un aspecte a

analitzar de cara a futurs plans, ja que cal saber perquè es produeix aquesta bretxa en aquests llocs de responsabilitat.

Sobre els salaris observem una diferència entre homes i dones, ja que hi ha una bretxa del 8.75 % a favor dels homes. La mitjana salarial dels homes és de 27 706,62 € i la de les dones és de 25 280,79 €. En aquest aspecte, la Fundació també n'ha de fer una revisió, però és cert que està afectat pel punt anterior de les categories professionals. Cal afegir que, de cara al 2023, hi ha un compromís de revisió de salaris que s'està duent a terme actualment.

En referència a la temporalitat, a final del 2022 podem dir que en general era considerablement alta en general; així i tot, era més elevada en dones. Sobre el total de dones només un 15.3 % tenien contracte indefinit davant del 24.6 % d'homes. Aquest aspecte també s'està treballant gràcies al Procés d'Estabilització iniciat a finals de 2022 i a l'aprovació de la Llei 17/2022, de 5 de setembre, per la qual es modifica la Llei 14/2011, d'1 de juny, de la Ciència, la Tecnologia i la Innovació, cosa que permetrà tenir una plantilla més estable donant continuïtat als contractes i una seguretat a les treballadores i treballadors de l'Institut.

Pel que fa a la introducció en els contractes laborals que formalitza l'IdISBa, cal esmentar que, a partir del mes de desembre de 2022, s'inclou una clàusula contractual sobre la prohibició de discriminació per qüestió de gènere, citada a continuació:

Per ser una qüestió fonamental per al desenvolupament de la persona, i en definitiva de la dona treballadora, s'ha decidit prestar una atenció preferent al dret de prohibició de discriminació per qüestió de gènere per entendre, d'acord amb el Pla d'igualtat aprovat per l'IdISBa, que un dels pilars per aconseguir la rellevància de la ciència serà la introducció de la transversalitat de gènere en la investigació científica i a les activitats de suport tècnic i de gestió de LA FUNDACIÓ.

La direcció de l'IdISBa es planteja com a objectius i propostes i es compromet a:

- a) Dur a terme accions formatives i de sensibilització sobre igualtat de tracte i oportunitats per a tot el personal.

- b) Informar a LA TREBALLADORA, si escau, si es troba en situació de baixa per maternitat, paternitat, excedència per cura de fills o majors en situació de dependència, dels cursos que es faran per donar-los l'oportunitat de participar-hi.
- c) Incloure com a mèrit a valorar a la convocatòria corresponent (promocions internes i concursos) l'acreditació dels cursos de formació en matèria d'igualtat entre dones i homes.
- d) Integració de la perspectiva de gènere als projectes, tant en la constitució dels equips de treball i el repartiment de tasques com en l'enfocament de la investigació. Avaluació de tot això com a auditoria de gènere i proposar un sistema de distincions. En algun cas no s'exigirà la introducció de la perspectiva de gènere en els projectes, però sí que se'n valorarà positivament la introducció.
- e) El departament de recursos humans controlarà que les promocions a nivells superiors s'efectuïn sempre sense biaixos excloents. Per això es realitzaran estudis de comissions de servei, contractació i promoció, posant en relació el nombre de dones i homes presentats amb els seleccionats. Les dades que se'n desprenguin s'utilitzaran per elaborar futures campanyes de sensibilització o futures actuacions al pla d'igualtat.
- f) S'establiran mesures que esmorteixin els efectes de la interrupció de la carrera professional per maternitat, paternitat i permisos per conciliació.
- g) Les convocatòries de concursos de mèrits inclouran accions que motivin les dones a presentar-se als llocs ocupats tradicionalment per homes.
- h) S'utilitzarà llenguatge no sexista en qualsevol àmbit de l'entorn de treball i als documents oficials.
- i) Es publicarà a la web del pla d'igualtat (IdISBa) l'Informe del seu compliment.
- j) S'incentivarà l'equilibri de les peticions de llicències per conciliació, començant per informar de les mesures de conciliació perquè puguin ser conegudes i exercitades.
- k) Es promouran fórmules de flexibilitat horària.

- l) Recomanació a la mesa negociadora del conveni col·lectiu de mesures de conciliació per a aquells que tinguin a càrrec seu fills menors. Així com aclarir el contingut del deure inexcusable per raons de conciliació.
- m) Habilitar una àrea de repòs i descans per a embarassades i lactants.
- n) Publicació, revisió i actualització dels protocols d'assetjament laboral, sexual i per raó de sexe de manera clara i fàcil accés.
- o) Seguiment dels casos d'assetjament a l'organisme, així com articular mesures de prevenció. Es vetllarà pel compliment del protocol d'actuació.
- p) Seguiment coordinat amb els serveis de prevenció de riscos laborals dels casos d'assetjament sexual o per raó de sexe.

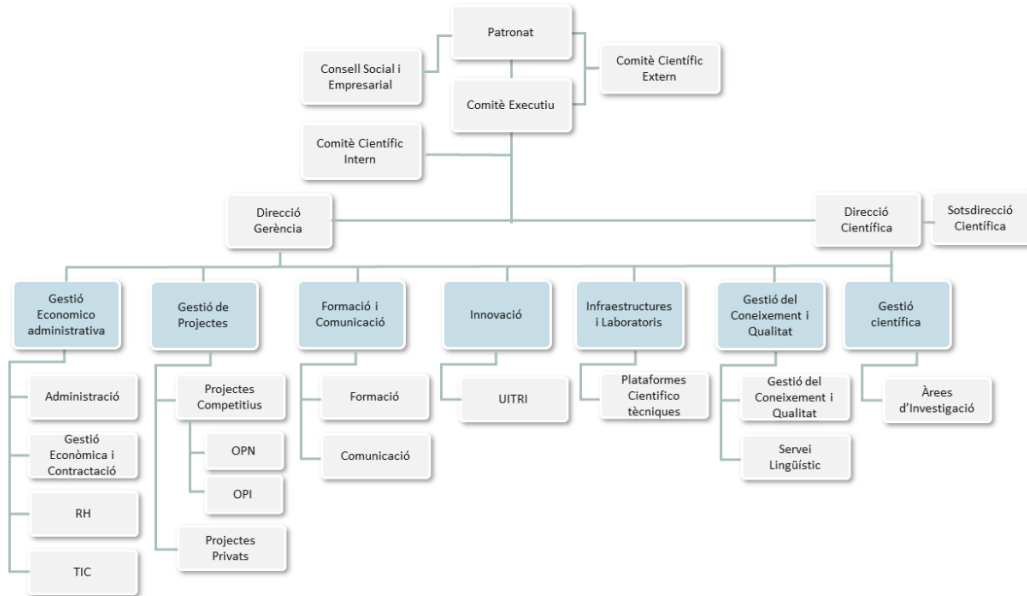
11.1. Anàlisi de l'organigrama IdISBa

De cara a analitzar l'equilibri entre gèneres en la composició dels diferents estaments de l'IdISBa, hom prendrà en consideració la definició de composició equilibrada entesa com aquella situació en què cap dels dos gèneres representa un percentatge major del 60 % sobre la composició global, d'acord amb el que estableix la disposició addicional primera de la Llei orgànica 3/2007, per la igualtat efectiva de dones i homes.

L'estructura de l'IdISBa es troba representada a la Figura 7, on s'observa que existeixen dos òrgans de govern (Patronat i Consell Executiu) i tres òrgans assessors (el Comitè Científic Extern i el Consell Social i Empresarial, que assessoren directament al Patronat, i el Comitè Científic Intern, que assessora la Direcció Científica). Per altra banda, la direcció de l'Institut està dividida entre la direcció gerència i la direcció científica.

L'IdISBa compta amb 7 àrees de recerca que engloben els 53 grups d'investigació, així com una sèrie de serveis de suport, bé sigui de gestió i administració o de tipus científicotècnic (les plataformes científicotècniques).

Figura 7. Estructura organitzativa de l'IdISBa



11.2. Anàlisi de la composició dels òrgans de govern

Els estatuts de la Fundació Institut d'Investigació Sanitària Illes Balears (IdISBa) regulen de forma detallada els diferents òrgans de govern amb responsabilitat sobre l'activitat de l'Institut.

El **Patronat** és el màxim òrgan de govern i representació de l'Institut, executa les funcions que li corresponen amb subjecció al que disposen l'ordenament jurídic i els estatuts de la Fundació. Tal com es pot comprovar a la Taula 16, en l'actualitat aquest òrgan està format per 6 dones (46.2 %) i 7 homes (53.8 %). Per tant, el Patronat de l'IdISBa presenta una composició paritària.

Taula 16. Composició del Patronat de l'IdISBa

| Denominació | Nom (Gènere) |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------|
| Presidència: Persona titular de la Conselleria competent en matèria de salut del GOIB | Patricia Gómez i Picard (D) |
| Vicepresidenta 1a: Persona titular de la Direcció General competent en matèria de recerca sanitària del GOIB | Asunción Sánchez Ochoa (D) |
| Vicepresident 2n: El rector de la UIB o la persona en qui delegui | Jaume Carot Giner (H) |
| Vicepresident 3r: El director general del Servei de Salut o la persona en qui delegui | Manuel Palomino Chacón (H) |
| Vocal: Persona titular de la secretaria general de la conselleria competent en matèria de salut del GOIB | Guadalupe Pulido Román (D) |
| Vocal: El vicerector de recerca de la UIB | Víctor Homar Santaner (H) |
| Vocal: La directora d'Assistència Sanitària del Servei de Salut | M. Eugènia Carandell Jäeger (D) |
| Vocal: Un representant de la Conselleria competent en matèria d'hisenda i pressuposts | Antoni Vicens Vicens (H) |
| Vocal: Un representant de la Conselleria competent en matèria d'universitats | Miquel Àngel Sureda Massanet (H) |
| Vocal: Un representant de la Conselleria competent en matèria de recerca | Josep Lluís Pons Hinojosa (H) |
| Vocal: Un representant de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears | Maria Antònia Font Oliver (D) |
| Secretaria del Patronat | Maria Isabel Rodríguez Baos (D) |
| Un representant de l'Advocacia de la Comunitat Autònoma | Javier Vázquez Garranzo (H) |

El **Comitè Executiu** és l'òrgan directiu de l'IdISBa i està, al seu torn, format per un o una representant de la Direcció (gerent) i una persona en representació de recerca (president/a de comissió d'investigació o equivalent) de cada una de les entitats signants del conveni de creació de l'Institut, a més d'un o una representant dels investigadors o investigadores emergents, la direcció de l'IdISBa i la personal titular de la Direcció General competent en matèria de recerca en salut (Taula 17). Les seves funcions es troben regulades a l'article 22 dels estatuts de la Fundació. En aquest cas, es troba compost per 4 dones (28.6 %) i 10 homes (71.4 %) i, per tant, aquest òrgan no presenta una composició paritària.

Taula 17. Composició del Comitè Executiu de l'IdISBa

| Denominació | Nom (Gènere) |
|----------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|
| Presidència: Director científic de l'IdISBa | Miquel Fiol Sala (H) |
| Vocal: Director gerent de l'IdISBa | Sergi Camacho Clavijo (H) |
| Vocal: Directora general de Recerca en Salut, Formació i Acreditació | Asunción Sánchez Ochoa (D) |
| Vocal: Director gerent de l'Hospital Universitari Son Espases (HUSE) | Josep Pomar Reynés (H) |
| Vocal: Director gerent de l'Hospital Universitari Son Llàtzer (HUSLL) | Francesc Marí Marí (H) |
| Vocal: Director gerent d'Atenció Primària de Mallorca (GAPM) | Miquel Caldentey Tous (H) |
| Vocal: Director gerent de la Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears | Ismael Gutiérrez Fernández (H) |
| Vocal: Gerent de la UIB | M ^a Consolación Hernández Guerra (D) |
| Vocal: Representant d'investigació de l'IdISBa | Dora Romaguera Bosch (D) |
| Vocal: Director de l'Institut Universitari d'Investigació en Ciències de la Salut. UIB | Félix Grases Freixedas (H) |
| Vocal: President de la Comissió d'Investigació d'HUSE | Antonio Oliver Palomo (H) |
| Vocal: President de la Comissió d'Investigació d'HUSLL | Joan Bargay Leonart (H) |
| Vocal: President de la Comissió d'Investigació de GAPM | Joan Llobera Cànaves (H) |
| Secretària del Patronat | M. Isabel Rodríguez Baos (D) |

Cal esmentar que la pràctica totalitat dels membres del Patronat i del Comitè Executiu són designats a conseqüència del càrrec que ocupen (són, per tant, membres nats), per la qual cosa la capacitat de l'IdISBa per tal de millorar el compliment del principi de paritat en la composició d'aquests òrgans és limitada. Aquest objectiu haurà de ser conseqüència, necessàriament, d'una millora generalitzada en l'accés de les dones a llocs de responsabilitat a l'administració i, en particular, en els àmbits relacionats amb la política i gestió sanitària i de recerca.

11.3. Anàlisi de la composició dels òrgans assessors

El **Comitè Científic Extern (CCE)** és l'òrgan encarregat d'assessorar sobre les activitats científiques de la Fundació i de vetllar per la seva qualitat científica. El nomenament de membres del CCE es troba regulat en els estatuts, essent designades persones de reconegut prestigi, nacional o internacional, en l'àmbit de la recerca relacionada amb la salut.

Actualment, la distribució per sexes d'aquest comitè és de 4 dones (44.4 %) i 5 homes (55.5 %). Per tant, el CCE presenta una composició paritària.

Taula 18. Anàlisi de la composició del Comitè Científic Extern en relació amb el gènere

| Composició del Comitè Científic Extern | | |
|----------------------------------------|------------|-------|
| Dones (%) | Homes (%) | Total |
| 4 (44.4 %) | 5 (55.5 %) | 9 |

El **Comitè Científic Intern (CCI)** és l'òrgan d'assessorament de la Direcció Científica en el desenvolupament de les seves funcions. El CCI està format per un mínim de set membres, designats pel Patronat a proposta del director científic entre investigadores i investigadors dels grups d'investigació de l'Institut.

Actualment, el CCI està format pel director científic, que és a la vegada el president, els coordinadors i coordinadores de les set àrees de recerca de l'Institut, una persona representant d'investigació designada per cada una de les institucions que conformen l'Institut i el director gerent, que actua com a secretari (Taula 19). Cal destacar que la designació de coordinadors i coordinadores d'àrea és a proposta dels grups que formen la respectiva àrea, mentre que la designació de representants de les institucions que conformen l'IdISBa es fa de forma autònoma per part de cada institució.

Taula 19. Composició del Comitè Científic Intern

| Denominació | Nom (Gènere) |
|----------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------|
| President: Director científic de l'IdISBa | Miquel Fiol Sala (H) |
| Sotsdirectora científica de l'IIS | Júlia Garcia Fuster (D) |
| Rep. Àrea Transversal de Ciència i Tecnologia en Salut | Marta Monjo Cabrer (D) |
| Rep. Àrea Salut Pública, Epidemiologia, Clínica i Serveis de Salut | Joan Llobera Cànaves (H) |
| Rep. Àrea Oncologia i Hematologia | Gwendolyn Barceló Coblijn (D) |
| Rep. Àrea Neurociències | Mauro Garcia Toro (H) |
| Rep. Àrea Malalties Cardiovasculars, Metabòliques, Renals i Nutrició | Xavier Rosselló Lozano (H) |
| Rep. Àrea Malalties Infeccioses, Resistència Antibiòtica i Resposta Immunològica | Mercedes Garcia Gasalla (D) |
| Rep. Àrea Malalties Respiratòries | Ernest Sala Llinàs (H) |
| Rep. Investigadors predoctorals | Pedro Castillo Pretel (H) |
| Rep. Investigadors postdoctorals | Emilia Amengual Cladera (D) |
| Rep. Investigadors i grups emergents | Ignacio Ricci Cabello (H) |
| Rep. IUNICS | Noemí Sansó Martínez (D) |
| Rep. Comissió d'Investigació GAP-Mallorca | Caterina Vicens Caldentey (D) |
| Rep. Comissió d'Investigació HUSE | Borja García-Cosío (H) |
| Rep. FBSTIB | Antoni Gayà Puig (H) |
| Rep. Comissió d'Investigació HUSLL | Inés Asunción Losada López (D) |
| Actora no científica | Francisca Mas Busquets (D) |
| Actor no científic | Rafel Ferrà Martorell (H) |
| President de la Comissió d'Infermeria | Miquel Bennàssar Veny (H) |
| Representant de la Unitat de Formació | Nuria Cases Porcel (D) |
| Representant de la Unitat d'Innovació | Carlos Enrique Herrero (H) |
| Representant de la Unitat d'Infraestructures i Laboratoris | Marga Frontera Borrueco (D) |
| Representant de la Unitat de Qualitat | Cristina Casasnovas Riera (D) |
| Secretari: Director gerent de l'IdISBa | Sergi Camacho Clavijo (H) |

Per tant, el CCI està compost actualment per 12 dones (48 %) i 13 homes (52 %) i presenta, doncs, una composició paritària. És destacable que, en el moment de realització del diagnòstic que acompanyava al primer pla d'igualtat IdISBa (2019-2022), el CCI mostrava una estructura clarament no paritària (amb un 28.6 % de dones i un 71.4 % d'homes), fet que va conduir a assenyalar a aquest pla la necessitat d'actuar sobre la seva composició, amb la finalitat d'assegurar una participació més equilibrada en el principal òrgan implicat en la definició de l'estratègia científica de l'Institut.

El **Consell Social i Empresarial** és un òrgan assessor al Patronat i de participació de la societat civil, que té per finalitat facilitar la participació dels diferents sectors socials i econòmics en l'anàlisi i desplegament de l'estratègia científica de la institució i reforçar el seu compromís social. Entre les seves funcions destaquen: col·laborar en la detecció de necessitats sectorials, indicar oportunitats de desenvolupament tecnològic, participar en projectes conjunts de recerca i facilitar l'accés de l'Institut a recursos públics i privats.

Taula 20. Composició del Consell Social i Empresarial

| Denominació | Nom (Gènere) |
|--------------------------------------------------------------|-------------------------------------|
| President: Emèrit Cirurgia Cardíaca HUSE | Josep Oriol Bonnín Gubianas (H) |
| Titular de la DG en Recerca en Salut | Asunción Sánchez Ochoa (D) |
| Director científic de l'IdISBa | Miquel Fiol Sala (H) |
| Director gerent de l'IdISBa | Sergi Camacho Clavijo (H) |
| Representant del Comitè d'Empresa IdISBa | Jaume Arbona Vidal (H) |
| Representant dels investigadors IdISBa | Maria Adoración Romaguera Bosch (D) |
| Representant ABDEM | Colau Terrassa Solé (H) |
| Representant Respiralia | Carlos Pons Llull (H) |
| Representant AECC | José Reyes Moreno (H) |
| Representant ADIBA | Cati Taberner Salvà (D) |
| Representant Reial Acadèmia de Medicina de les Illes Balears | Javier Cortés Bordoy (H) |
| Representant Acadèmia Mèdica Balear | Javier Murillas Angoití (H) |

| | |
|--------------------------------------------|-------------------------------------|
| Representant CAEB | Sergio Bertrán Damián (H) |
| Representant PIMEM | Jordi Mora Vallbona (H) |
| Representant BIOIB | Tanit Mir (D) |
| Representant IFISC | Emilio Hernández-García (H) |
| Representant Caixa de Colonya | Juan José Caldes Casas (H) |
| Representant Fundació «La Caixa» | Àngel Font Vidal (H) |
| Representant ASIMA | Sebastià Crespí (H) |
| Representant Fundació Rubió | Miguel Gascón Mir (H) |
| Representant Cercle d'Economia de Mallorca | Andreu Rotger Amengual (H) |
| Representant Centre Balears Europa | José Guillermo Berlanga Buendía (H) |
| Representant Farmaindustria | José Ramón Luís-Yagüe (H) |
| Representant FENIN | Ángel Lanuza (H) |
| Representant DG Salut Pública | Maria Antònia Font (D) |
| Responsable OTRI-IdISBa (Secretari) | Carlos Enrique Herrero (H) |

La composició del CSE-IdISBa és de 5 dones (19.2 %) i 21 homes (80.8 %) (Taula 20); per tant, no presenta una composició paritària en relació amb el gènere. Els i les membres que el componen actuen en representació de les empreses i entitats socials que han estat convidades a formar part, a conseqüència de la seva designació per part de les mateixes entitats. Per tant, en relació amb aquest òrgan, l'IdISBa no pot actuar de forma directa per tal d'assegurar una composició equilibrada amb relació al gènere.

11.4. Anàlisi de la composició dels òrgans de direcció

El personal de direcció està format pel director científic, la subdirectora científica i el director gerent.

El director científic és el màxim representant i portaveu científic de l'Institut davant altres institucions. Li corresponen, entre altres funcions, la direcció científica de l'Institut, vetllant pel manteniment dels registres de les activitats i la

producció científica, així com la supervisió de l'elaboració de la memòria científica de la Fundació. La seva designació és a càrrec del Patronat, a proposta de la seva presidenta. La posició de director científic de l'IdISBa l'exerceix el Dr. Miquel Fiol Sala.

La subdirectora científica té assignades les funcions de substitució del director científic en cas de vacant, absència o malaltia, així com aquelles altres funcions que li pugui delegar el director científic o el Patronat. La seva designació és a càrrec del Patronat, a proposta del rector de la Universitat de les Illes Balears, i el nomenament ha de recaure en una persona amb experiència acreditada en tasques d'investigació o científiques i que sigui personal de la Universitat de les Illes Balears. La posició de subdirectora científica de l'IdISBa l'exerceix la Dra. Julia Garcia Fuster.

La direcció de gestió de l'Institut correspon al director gerent, que és designat i cessat pel Patronat, a proposta de la seva presidenta o president. Les funcions del director gerent són, entre altres, complir i fer complir els acords del Patronat i les instruccions del seu president. Actualment, aquest càrrec es troba ocupat pel Sr. Sergi Camacho Clavijo. Els òrgans de direcció de l'IdISBa, per tant, es troben ocupats per dos homes i una dona i, en conseqüència, es pot considerar que la seva composició és paritària respecte al gènere (33.3 % dones i 66.6 % homes).

11.5. Resum diagnòstic de l'organigrama IdISBa

A la Taula 21 es resumeix la situació dels diferents òrgans de govern i assessors de l'IdISBa en relació amb la seva paritat. Es pot comprovar com el Patronat, els òrgans de direcció, el Comitè Científic Intern i el Comitè Científic Extern compleixen amb el principi de paritat, entès com una distribució per gèneres en el que cap d'ells es troba representat en una proporció menor al 40 % (amb l'excepció dels òrgans de direcció, que pel fet d'estar compost per tres persones es considera que la paritat s'assoleix amb la representació d'un 33 %). Donat el procediment de nomenament de càrrecs, sembla difícil que l'IdISBa pogués actuar de forma directa per tal de millorar el compliment del

principi de paritat al Comitè Executiu o al Comitè Social i Empresarial, en tant que la responsabilitat dels nomenaments venen donats en virtut del càrrec que ocupa la persona (Comitè Executiu), o bé perquè són responsabilitat d'una entitat aliena a l'IdISBa (Comitè Social i Empresarial).

Taula 21. Resum del compliment del principi de paritat als òrgans de govern i òrgans assessors de l'IdISBa

| Òrgan | % dones | Paritat |
|------------------------------|---------|---------|
| Patronat | 42.6 % | Sí |
| Comitè Executiu | 28.6 % | No |
| Direcció | 33.3 % | Sí |
| Comitè Científic Extern | 44.4 % | Sí |
| Comitè Científic Intern | 45.0 % | Sí |
| Consell Social i Empresarial | 19.2 % | No |

11.6. Anàlisi de les dades del personal investigador (adscriu o propi)

L'IdISBa compta amb 789 investigadors adscriu o propis, és a dir, personal contractat per alguna de les entitats que conformen l'IdISBa (Conselleria de Salut, Servei de Salut de les Illes Balears, Fundació Banc de Sang i Teixits de les Illes Balears o Universitat de les Illes Balears, o bé pel mateix IdISBa) i que desenvolupen la seva activitat investigadora en el marc d'alguns dels grups de recerca de l'Institut. D'aquest personal investigador, 365 són homes (46.3 %) i 424 són dones (53.7 %), amb una distribució, per tant, paritària en relació amb el gènere (Taula 22), a diferència del que s'observa en el personal contractat per l'IdISBa. Aquesta distribució paritària es compleix a totes les categories de personal investigador, amb l'excepció del personal investigador resident, en el qual les dones suposen el 87.5 %.

Taula 22. Distribució per gènere i categoria del personal investigador de l'IdISBa

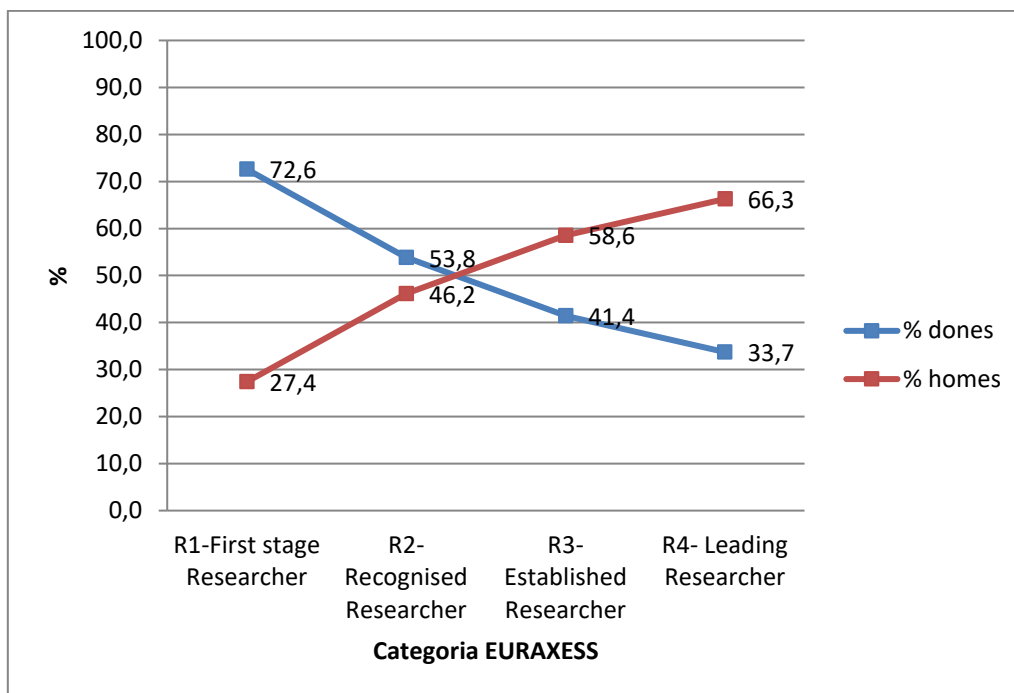
| Personal investigador IdISBa | Distribució per gènere | | | |
|--------------------------------------------------|------------------------|------------|------------|---------------|
| | Homes | Dones | Total | % dones |
| Personal investigador EURAXESS | 225 | 217 | 443 | 49 % |
| Personal investigador clínic | 126 | 177 | 302 | 58.6 % |
| Personal investigador resident | 1 | 7 | 8 | 87.5 % |
| Personal tècnic de suport a grups d'investigació | 13 | 23 | 36 | 63.9 % |
| TOTAL | 365 | 424 | 789 | 53.7 % |

Quan s'avalua la distribució del personal investigador EURAXESS en funció del gènere i de la seva classificació EURAXESS, es pot observar que es produeix el ja conegut efecte de «distribució en tises», és a dir, malgrat que les dones són una clara majoria (72.6 %) a les etapes inicials de la carrera investigadora, aquesta proporció va disminuint progressivament amb cada etapa successiva de progressió a aquesta carrera, passant a ser minoria a partir de la categoria R3 (malgrat encara dintre de la consideració d'una distribució paritària, amb un 41.4 %), i una clara infrarepresentació (33.7 %) a la categoria de major responsabilitat, R4.

Taula 23. Distribució per gènere del personal investigador d'acord amb la seva classificació EURAXESS

| Personal investigador EURAXESS | Distribució per gènere | | |
|--------------------------------|------------------------|-------|---------|
| | Homes | Dones | % dones |
| R1 – First stage Researcher | 20 | 53 | 72.6 % |
| R2 – Recognised Researcher | 66 | 77 | 53.8 % |
| R3 – Established Researcher | 82 | 58 | 41.4 % |
| R4 – Leading Researcher | 57 | 29 | 33.7 % |

Figura 8. Distribució gràfica per gènere del personal investigador d'acord amb la seva classificació EURAXESS



11.7. Anàlisi de l'estructura científica en funció del gènere

L'IdISBa s'organitza funcionalment en àrees temàtiques d'investigació, definides en el *Pla científic cooperatiu* de l'Institut. Així, s'han identificat 7 àrees científiques d'interès, que engloben als diferents grups de recerca en els quals s'integren els investigadors i les investigadores de l'IdISBa:

Taula 24. Àrees científiques d'interès de l'IdISBa

| | |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|
| A1 | Àrea Transversal de Ciència i Tecnologia en Salut |
| A2 | Salut Pública, Epidemiologia, Clínica i Serveis de Salut |
| A3 | Malalties Infeccioses, Resistència Antibiòtica i Resposta Immunològica |
| A4 | Malalties Cardiovasculars, Metabòliques, Renals i Nutrició |
| A5 | Malalties Respiratòries |
| A6 | Neurociències |
| A7 | Oncohematologia |

La distribució d'homes i dones a cada una de les diferents àrees d'investigació no és homogènia, tal com es pot observar a la Taula 25. Així, podem trobar una proporció paritària en funció del gènere a totes les àrees, amb l'excepció de l'Àrea Transversal de Ciència i Tecnologia en Salut, en la qual la proporció de dones és només d'un 32.3 %. Es dona la circumstància que aquesta àrea es caracteritza per dur a terme, en general, una recerca d'una tipologia més aplicada o tecnològica, relacionada amb biomaterials, disseny de fàrmacs, tècniques quirúrgiques, e-health, etc.

Taula 25. Distribució d'investigadors i investigadores a les àrees d'investigació IdISBa en funció del gènere

| | Àrea | Total | Homes | Dones (%) |
|-----------|------------------------------------------------------------------------|-------|-------|--------------|
| A1 | Àrea Transversal de Ciència i Tecnologia en Salut | 93 | 63 | 30 (32.3 %) |
| A2 | Salut Pública, Epidemiologia, Clínica i Serveis de Salut | 164 | 62 | 102 (62.2 %) |
| A3 | Malalties Infeccioses, Resistència Antibiòtica i Resposta Immunològica | 103 | 41 | 62 (60.2 %) |
| A4 | Malalties Cardiovasculars, Metabòliques, Renals i Nutrició | 115 | 57 | 58 (50.4 %) |
| A5 | Malalties Respiratòries | 70 | 34 | 36 (51.4 %) |
| A6 | Neurociències | 105 | 48 | 57 (54.3 %) |
| A7 | Oncohematologia | 139 | 61 | 78 (56.1 %) |

Els grups d'investigació es troben encapçalats per la figura del responsable o corresponsable de grup (RG), que duen la coordinació i el càrrec de portaveu del grup; aquest pot ser qualsevol treballador o treballadora d'una entitat participant a l'IdISBa i ha d'acreditar el grau de doctor/a i una experiència investigadora suficient validada pel Comitè Científic Intern. La designació de RG correspon a cada grup de forma independent i autònoma.

Taula 26. Sexe de les persones responsables o corresponsables de grup a les àrees d'investigació IdISBa

| | Àrea | Total | Homes | Dones (%) |
|-------|------------------------------------------------------------------------|-------|-------|-------------|
| A1 | Àrea Transversal de Ciència i Tecnologia en Salut | 10 | 8 | 2 (20.0 %) |
| A2 | Salut Pública, Epidemiologia, Clínica i Serveis de Salut | 13 | 9 | 4 (30.8 %) |
| A3 | Malalties Infeccioses, Resistència Antibiòtica i Resposta Immunològica | 7 | 5 | 2 (28.6 %) |
| A4 | Malalties Cardiovasculars, Metabòliques, Renals i Nutrició | 8 | 7 | 1 (12.5 %) |
| A5 | Malalties Respiratòries | 7 | 4 | 3 (42.9 %) |
| A6 | Neurociències | 10 | 6 | 4 (40.0 %) |
| A7 | Oncohematologia | 11 | 8 | 3 (27.3 %) |
| Total | | 66 | 47 | 19 (28.8 %) |

Com es pot observar a la Taula 26, dels 66 responsables o corresponsables de grup de l'IdISBa només 19 (un 28.8 %) compten amb una dona RG, el que assenjala una situació de desequilibri clar pel que fa al lideratge de grups. Aquest desequilibri és especialment notori als grups encapçalats per personal clínic-assistencial (personal IB-Salut), on la proporció davalla fins a un 20.6 %.

Taula 27. Sexe de la persona responsable de grup en funció de l'entitat contractant

| Entitat contractant | Total | Homes | Dones (%) |
|----------------------|-------|-------|------------|
| IB-Salut | 34 | 27 | 7 (20.6 %) |
| UIB | 26 | 17 | 9 (34.6 %) |
| Conselleria de Salut | 1 | 0 | 1 (100 %) |
| IdISBa | 5 | 3 | 2 (40 %) |

A més, aquest indicador ha empitjorat de forma significativa durant els darrers anys, passant del 35.8 % en 2015 al 28.8 % en 2021 (Taula 28). No disposem d'informació que ens permeti aprofundir en les raons que es troben darrere d'aquest fenomen, però aquestes dades semblen indicar l'existència de

barreres a l'IdISBa que dificulten que les dones investigadores assumeixin posicions de lideratge en el mateix grau que els homes.

Taula 28. Evolució del nombre de dones responsables de grup a l'IdISBa

| | 2015 | 2018 | 2021 |
|---------------------|-------------|-------------|-------------|
| Nombre RG dones (%) | 19 (35.8 %) | 16 (30.8 %) | 19 (28.8 %) |

Cada àrea científica designa la figura d'un coordinador o coordinadora d'àrea, escollida entre les persones responsables de grup per acord entre elles. Tal com es pot observar a la Taula 29, les set àrees d'investigació de l'IdISBa estan coordinades per 3 dones i 4 homes, per tant, podem concloure que, a diferència del que passa amb la figura de responsable de grup, es dona una situació de paritat en aquesta funció de representació i coordinació d'àrees científiques.

Taula 29. Coordinadores i coordinadors d'àrea IdISBa i distribució d'acord amb el gènere

| | Àrea | Nom (Gènere) |
|----|------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| A1 | Àrea Transversal de Ciència i Tecnologia en Salut | Marta Monjo Cabrer (D) |
| A2 | Salut Pública, Epidemiologia, Clínica i Serveis de Salut | Joan Llobera Cànaves (H) |
| A3 | Malalties Infeccioses, Resistència Antibiótica i Resposta Immunològica | Mercedes García-Gasalla (D) |
| A4 | Malalties Cardiovasculars, Metabòliques, Renals i Nutrició | Fèlix Grases Freixedas (H) |
| A5 | Malalties Respiratòries | Jaume Sauleda Roig (H) |
| A6 | Neurociències | Mauro García-Toro (H) |
| A7 | Oncohematologia | Antonia Obrador de Hevia (D) |

Un component molt important des del punt de vista estratègic del pla científic cooperatiu de l'IdISBa són els investigadors i investigadores emergents, que es defineixen com el personal investigador amb grau de doctor/a i amb 5 anys o menys d'experiència com a investigador principal del Pla Nacional d'R+D+I o

internacional, i que acrediten un potencial investigador contrastat (com, per exemple, contractats i contractades Miguel Servet, Ramon y Cajal i similars). Aquest grup d'investigadores i d'investigadors gaudeixen d'un estatus d'acompanyament específic, amb un pla de suport per a grups emergents IdISBa que els hi dedica recursos i esforços de forma dirigida a aconseguir l'augment de línies d'investigació consolidades i de la massa crítica a l'Institut. Des de la creació de l'IdISBa a finals de l'any 2013, 14 persones han estat classificades com a investigadors/es emergents (Taula 30), sent dones 7 d'aquestes (50%). Del total d'investigadors i investigadores que s'han classificat com a emergents en algun moment, 10 han vist consolidada la seva posició i, per tant, han deixat de ser classificats com a emergents.

Taula 30. Registre històric d'investigadors i investigadores emergents IdISBa

| Nom | Sexe | Entitat | Vigent |
|------------------------|------|---------|--------|
| Dora Romaguera | D | IdISBa | No |
| Gwendolyn Barceló | D | IdISBa | No |
| Carlos Juan | H | IdISBa | No |
| Cristòfol Vives | H | UIB | No |
| Júlia Garcia | D | UIB | No |
| Antònia Obrador | D | HUSE | No |
| Roberto de la Rica | H | IdISBa | No |
| Joana Maria Ramis | D | IdISBa | No |
| Ignacio Ricci | H | IdISBa | No |
| Diego Marzese | H | IdISBa | No |
| Bartomeu Moyà | H | IdISBa | Sí |
| Marta González-Freire | D | IdISBa | Sí |
| Carles Barceló Pasqual | H | IdISBa | Sí |
| Míriam Sansó Martínez | D | IdISBa | Sí |
| Manuel Gómez Florit | H | IdISBa | Sí |

11.8. Anàlisi de l'activitat científica amb perspectiva de gènere

Tesis doctorals

Malgrat que els dos primers anys d'existència de l'Institut el nombre de tesis defensades per investigadores era clarament inferior al nombre de tesis defensades per investigadors, des del 2016 aquesta situació s'ha vist revertida, observant-se un major nombre de tesis defensades per dones cada any, amb l'excepció de l'any 2021 (Taula 31).

Taula 31. Tesis doctorals defensades per investigadors i investigadores IdISBa, distribuïdes per any i per gènere

| Any | Total | Homes | Dones (%) |
|------|-------|-------|-------------|
| 2014 | 8 | 5 | 3 (37.5 %) |
| 2015 | 11 | 9 | 2 (18.2 %) |
| 2016 | 22 | 9 | 13 (59.1 %) |
| 2017 | 13 | 4 | 9 (69.2 %) |
| 2018 | 12 | 5 | 7 (58.3 %) |
| 2019 | 18 | 8 | 10 (55.6 %) |
| 2020 | 11 | 2 | 9 (81.8 %) |
| 2021 | 27 | 15 | 12 (44.4 %) |
| 2022 | 20 | 6 | 14 (70 %) |

En contrast, pel que fa a la distribució de direcció de tesis doctorals en funció del gènere, es pot observar clarament l'existència d'una situació de desequilibri, ja que en cap cas les dones arriben al 40 % del total de direccions de tesis, malgrat que hi ha una majoria d'investigadores. Aquest fet és rellevant, ja que una menor activitat formativa té repercussions negatives sobre el currículum formatiu de les investigadores. Per altra banda, es dona lloc a un dèficit en el nombre de referents femenins per al personal en formació. Les causes podrien estar relacionades amb el fet que hi ha menys dones ocupant llocs de lideratge

de grups, fet que perjudica la seva visibilitat i capacitat de captació d'estudiants (el que es coneix com a efecte Mateo¹).

Taula 32. Direccions de tesis doctorals per investigadores i investigadors IdISBa, distribuïdes per any i per gènere

| Any | Total | Homes | Dones (%) |
|------|-------|-------|-------------|
| 2014 | 33 | 24 | 9 (27.3 %) |
| 2015 | 36 | 22 | 14 (38.9 %) |
| 2016 | 65 | 44 | 21 (32.3 %) |
| 2017 | 48 | 33 | 15 (31.3 %) |
| 2018 | 44 | 29 | 15 (34.1 %) |
| 2019 | 48 | 31 | 17 (35.4 %) |
| 2020 | 37 | 23 | 14 (37.8 %) |
| 2021 | 69 | 44 | 25 (36.2 %) |
| 2022 | 60 | 42 | 18 (30 %) |

Convocatòries de finançament de projectes i recursos humans

Convocatòries intramurals

L'IdISBa, com a part de la seva missió d'impuls de la recerca en salut a les Illes Balears, convoca tota una sèrie de convocatòries de suport a la recerca, que tenen com a objectiu finançar el desenvolupament de projectes de recerca o innovació en salut o bé la contractació de personal investigador i de suport a la recerca.

En referència a aquest tipus d'activitat, l'IdISBa actua com a òrgan avaluador de la recerca i, per tant, és pertinent examinar si es produeix algun tipus de biaix de gènere. Tal com es pot observar a la Taula 33, la proporció de sol·licituds en funció del gènere es troba dintre del que es podria considerar paritari (amb l'excepció de l'any 2020). Respecte a les concessions, aquesta

¹ The Matthew Matilda Effect in Science. M.W. Rossiter. Social Studies of Science, Vol. 23, No. 2 (May, 1993), pp. 325-341. <http://www.jstor.org/stable/285482>.

relació es manté en línies generals, amb l'excepció dels anys 2019 i 2020 en què les concessions a investigadores dones varen ser molt inferiors al que s'esperaria en relació amb la proporció de les concessions. Cal esmentar que, en aquesta anàlisi, s'han considerat només les convocatòries de finançament de projectes intramurals (Primus, Synergia i Impetus).

Taula 33. Nombre i proporció de sol·licituds i concessions de projectes intramurals en funció del gènere

| Any | | Total | Homes | Dones (%) |
|------|--------------|-------|-------|-------------|
| 2017 | Sol·licituds | 29 | 17 | 12 (41.4 %) |
| | Concessions | 7 | 3 | 4 (57.1 %) |
| 2018 | Sol·licituds | 43 | 20 | 23 (53.5 %) |
| | Concessions | 6 | 3 | 3 (50 %) |
| 2019 | Sol·licituds | 36 | 17 | 19 (52.8 %) |
| | Concessions | 6 | 6 | 0 (0 %) |
| 2020 | Sol·licituds | 33 | 12 | 21 (63.6 %) |
| | Concessions | 6 | 5 | 1 (16.7 %) |
| 2021 | Sol·licituds | 51 | 23 | 28 (54.9 %) |
| | Concessions | 9 | 4 | 5 (55.6 %) |

Cal destacar que, a partir de l'any 2018, totes les convocatòries intramurals inclouen la següent clàusula respecte a la comptabilització del termini inclòs en l'avaluació del currículum investigador:

En la comptabilització del termini indicat, s'exclouran les interrupcions degudes als motius que se citen a continuació, sempre que estiguin compresos entre [X] i la data de tancament del termini de presentació de sol·licituds:

1r Períodes de descans derivats de maternitat o paternitat gaudits d'acord amb les situacions protegides que es recullen en el Règim General de la Seguretat Social. S'aplicarà una ampliació d'un any per cada fill.

2n Malaltia o accident greus del sol·licitant, amb baixa mèdica igual o superior a tres mesos. S'aplicarà una ampliació d'un any.

3r Atenció a persones en situació de dependència, d'acord amb el que recull la Llei 39/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i atenció a les persones en situació de dependència, per un període mínim de tres mesos. S'aplicarà una ampliació d'un any. Aquests períodes d'interrupció s'indicaran i s'acreditaran en el moment de presentar la sol·licitud.

Aquesta mesura té l'objectiu de contribuir a pal·liar la situació de desavantatge associada amb les interrupcions a la carrera investigadora a causa de l'assumpció de la cura de fills o familiars dependents.

12. Oferta formativa

L'IdISBa compta amb un pla de formació integrat dintre del seu pla estratègic, que és revisat de forma anual amb l'objectiu de determinar el pla de formació anual, utilitzant per a això una enquesta de necessitats formatives com a eina de participació.

A continuació es valoren els principals elements del pla de formació (seminaris i cursos) des d'una perspectiva de gènere.

Seminaris científics

L'Institut organitza seminaris científics amb una periodicitat bisetmanal, en els que participen tant investigadores i investigadors propis com persones convidades nacionals i internacionals. Els ponents i les ponents internes es proposen de forma voluntària per norma general (amb l'excepció dels seminaris de presentació de resultats dels projectes intramurals), mentre que els externs i les externes es conviden a proposta del cos d'investigació de l'IdISBa.

A la Taula 34 es pot observar que els i les ponents d'aquestes activitats són majoritàriament homes, especialment pel que fa als ponents externs: de forma global, en el període 2014-2018 un 37.8 % de ponents dels seminaris han estat dones, dada que, en el cas dels ponents externs, davalla fins a un 33.3 %. No obstant això, s'observa una tendència positiva en els anys 2018 i 2019

(assolint, fins i tot, un 70 % de ponents externs dones l'any 2019), que no s'ha consolidat en les dades de l'any 2021.

Taula 34. Proporció de ponents dones en els seminaris IdISBa en el període 2014-2021

| Any | Ponents | Dones (%) | Interns | Dones (%) | Extern | Dones (%) |
|-------|---------|-------------|---------|-------------|--------|-------------|
| 2014 | 16 | 2 (12.5 %) | 15 | 2 (13.3 %) | 1 | 0 (0 %) |
| 2015 | 32 | 13 (40.6 %) | 29 | 12 (41.4 %) | 3 | 1 (33.3 %) |
| 2016 | 17 | 7 (41.2 %) | 13 | 6 (46.2 %) | 4 | 1 (25 %) |
| 2017 | 25 | 4 (16 %) | 6 | 1 (16.7 %) | 19 | 3 (15.8 %) |
| 2018 | 29 | 8 (27.6 %) | 15 | 4 (26.7 %) | 14 | 4 (28.6 %) |
| 2019 | 34 | 21 (61.8 %) | 21 | 12 (57.1 %) | 13 | 9 (69.2 %) |
| 2020 | 17 | 5 (29.4 %) | 12 | 3 (25 %) | 5 | 2 (40 %) |
| 2021 | 26 | 14 (53.8 %) | 20 | 12 (60 %) | 7 | 2 (28.6 %) |
| TOTAL | 196 | 74 (37.8 %) | 131 | 52 (39.7 %) | 66 | 22 (33.3 %) |

13. Pla d'acció del pla d'igualtat IdISBa

A partir de l'**estudi de diagnosi** que s'adjunta amb el pla d'igualtat que afecta aquests àmbits d'actuació:

- Cultura i gestió organitzativa
- Accés a l'organització
- Promoció o desenvolupament professional
- Temps de treball i corresponsabilitat
- Prevenció i actuació davant l'assetjament sexual i per raó de sexe
- Condicions laborals
- Formació interna o continua
- Retribució
- Comunicació no sexista
- Salut laboral

La Direcció de l'IdISBa i la Comissió d'Igualtat constituïda com a òrgan de seguiment i avaluació en el compliment del pla d'igualtat considera necessari:

- 1) Reconèixer que avançar en la igualtat de gènere exigeix un compromís integral i genuí de la Direcció de l'IdISBa, en particular del paper actiu d'aquelles persones en posicions de lideratge. **Avançar en l'equitat per promoure posicions de lideratge de les persones.**
- 2) Que cal anar més enllà de les accions individuals i alinear-se amb les institucions i entitats amb influència i poder.
- 3) Que reconeixem les desigualtats com una expressió d'insuficient representativitat de la diversitat en la ciència.
- 4) Avançar en la igualtat de gènere amb esforços a la carrera professional de les dones.
- 5) Reduir la desigualtat salarial.
- 6) Eliminar obstacles per avançar en la carrera professional femenina després del doctorat.
- 7) Tenir en compte les conseqüències de les interrupcions dels contractes laborals i la rigidesa del mercat laboral per a la retenció del gènere femení.
- 8) Fer canvis en la cultura organitzativa i en l'estructura professional.
- 9) Desenvolupar el pla d'igualtat i compartir-lo amb altres organismes estatals i europeus.
- 10) La formació en perspectiva de gènere d'investigació i d'innovació.
- 11) Incloure totes les formes de diversitat.

Totes les actuacions contemplades en aquest objectiu contribuiran a fer efectives les mesures adreçades a reduir la bretxa de gènere.

Des de la Direcció Gerència s'intensificarà la vigilància en la planificació d'actuacions, especialment en matèria de discriminació retributiva, conciliació de la vida familiar, personal i laboral i discriminació a l'accés a l'ocupació i a la promoció professional, dissenyant noves regles que detectin possibles situacions discriminatòries i que permetin incrementar l'eficàcia de l'actuació.

S'intensificarà la campanya sobre control de plans i mesures d'igualtat, així com la de discriminació retributiva, amb especial atenció a les noves obligacions sobre aquesta matèria, inclòs el registre retributiu.

S'intensificaran les actuacions en matèria d'assetjament laboral i assetjament per raó de sexe, prestant especial atenció a la planificació duta a terme per prevenir i erradicar aquestes situacions. Formació i sensibilització del personal. El disseny més eficaç de les campanyes referides a accions de sensibilització i formació, que fomentin una major motivació i implicació de les persones que acompliran les actuacions. A aquest efecte, es duran a terme accions de formació i sensibilització del personal de l'IdISBa en matèria de violència contra les dones per raó de gènere a l'entorn laboral, així com sobre els drets laborals legalment reconeguts a les víctimes d'aquesta violència.

A la vista del diagnòstic realitzat dels objectius proposats en aquesta revisió del pla d'igualtat, hem elaborat un pla d'acció i mesures que es basa en els mateixos eixos estratègics en què s'ha dividit la diagnosi. Concretament, els eixos estratègics que inclou el pla d'acció són:

Eix 1 – Cultura i gestió organitzativa

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

1. Incloure el valor de la igualtat de gènere en tots els documents i protocols de l'organització (ODS 5).
2. Tenir en compte les condicions físiques de l'entorn de treball per a totes les treballadores i treballadors.
4. Incloure els espais de lactància en els plans funcionals dels espais de l'IdISBa.

6. Avaluar els serveis actuals i identificar les necessitats no ateses en matèria de gènere.
8. Revisar les dades registrades per assegurar-se que s'ha incorporat la perspectiva de gènere.
13. Contractar una empresa especialista per fer una avaluació de la perspectiva de gènere a la producció científica de l'IdISBa.

Eix 2 – Condicions laborals

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

3. Habilitar un espai de lactància adequat.
5. Establir convenis i acords per estendre els serveis de conciliació familiar a tots els treballadors i treballadores de l'IdISBa.

Eix 3 – Accés a l'organització

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

12. Celebrar un dia de benvinguda per als nous treballadors i treballadores incloent la perspectiva de gènere.
19. Garantir l'equitat de sexes en la formació de totes les estructures organitzatives de l'IdISBa.
20. Promocionar la carrera investigadora de la dona per mitjà de convocatòries específiques.

Eix 4 – Formació

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

11. Impartir formació específica, tallers i sessions per als treballadors i treballadores de l'IdISBa.
14. Oferir formació específica als investigadors i investigadores per incorporar la perspectiva de gènere en la recerca.
16. Oferir formació específica als membres de la Comissió d'Igualtat.

La formació en perspectiva de gènere és fonamental per poder promoure una transversalització real d'aquestes mirades en el conjunt de les àrees de l'IdISBa. Durant la diagnosi es va destacar com a un dels aspectes a reforçar, ja que es considera que hi ha bastant desconeixement sobre les polítiques d'igualtat de gènere entre el personal de l'IdISBa. L'IdISBa oferirà formació en perspectiva de gènere a la plantilla. Un altre aspecte que es percep és que les formacions en gènere que s'ofereixen tenen continguts molt genèrics i, en alguns casos, es reclamen formacions més específiques que tinguin una aplicabilitat més directa per a les diverses àrees de l'IdISBa.

Eix 5 – Promoció i desenvolupament

Les accions definides en aquest eix es troben incloses en l'acció 20 que s'incorpora a l'eix 3 «Accés a l'organització». No obstant això, es planteja com a opció aprofundir en:

- Introduir la perspectiva de gènere al protocol de promoció i valoració de competències.
- Establir mesures que permetin la incorporació de dones IP en àrees clíniques d'investigació.

Eix 6 – Salut laboral

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

18. Revisar, comunicar i formar als treballadors i treballadores sobre el protocol d'assetjament.

També, es proposa la realització de cursos i materials per a treballadors de nova incorporació a l'IdISBa.

Eix 7 – Llenguatge i imatge

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

10. Revisar la documentació actual i crear nous formats per comunicar el pla d'igualtat i els serveis específics de gran interès.

17. Elaborar una guia de llenguatge d'inclusió pròpia, així com un recull d'imatges i elements visuals que incorpori la perspectiva de gènere.

Eix 8 – Comunicació del pla d'igualtat

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

9. Difondre el pla d'igualtat en una sessió específica per al Dia Internacional de la Dona.

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

Tot i que no es defineix una acció concreta en aquest pla d'accions, es valorarà la creació d'un grup específic de treball per proposar línies i accions orientades a disminuir l'impacte negatiu de la baixa maternal en la carrera científica de les dones.

Eix 10 – Accions institucionals

A continuació es detallen les accions definides en aquest eix:

15. Dedicar les Jornades IdISBa 2023 a la perspectiva de gènere a la investigació.

Per tal de fer-ne seguiment i avaluació de les accions i eixos principals d'actuació d'aquest *II Pla d'igualtat de gènere (2023-2025)*, s'ha elaborat en un full Excel que s'adjunta un quadre de comandament on es defineixen cadascuna de les accions previstes amb la corresponent adscripció als 10 eixos identificats com a àrees de millora, tant en el diagnòstic realitzat com en l'avaluació de les actuacions dutes a terme en l'anterior pla d'igualtat (2019-2023).

També, cal esmentar que s'identifiquen els responsables de cadascuna de les accions a realitzar, la data d'inici i la previsió de finalització, així com, l'elaboració del calendari per fer el seu seguiment i control.

14. Registre retributiu

El **Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació**, modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i comporta l'obligació de les empreses a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual, de tal forma que les persones treballadores hi puguin accedir, a través de la representació legal de les persones treballadores de l'empresa.

El **Reial decret 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes** concreta, en els articles 5 i 6, la definició i concreció de com elaborar el registre retributiu.

El registre retributiu és un document, no nominatiu, on es recull tota la informació salarial de l'empresa o organització, de forma detallada, que mostri de forma separada les retribucions de dones i homes de la plantilla. En el registre retributiu s'haurà d'incloure tota la informació sobre les retribucions, incloent-hi personal directiu i alts càrrecs.

A aquests efectes, s'han d'establir en el registre retributiu de cada empresa, convenientment desglossades per sexe, la mitjana aritmètica i la mitjana del que es percep realment per cadascun dels conceptes retributius en cada grup professional, categoria professional, nivell, lloc o qualsevol altre sistema de classificació aplicable. Al seu torn, aquesta informació ha d'estar desagregada atenent la naturalesa de la retribució, incloent-hi salari base, cadascun dels complements i cadascuna de les percepcions extrasalarials, especificant de manera diferenciada cada percepció.

Característiques del registre retributiu:

- Obligatori per a totes les empreses.
- Ha d'incloure tota la informació sobre les retribucions de la plantilla, incloent-hi el personal directiu i alts càrrecs.
- Recull els valors la de mitjana aritmètica i la mediana desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'igual valor de:
 - Salari base.
 - Complements salarials.
 - Percepcions extrasalarials.

L'eina de registre retributiu consta de:

- Guia per a l'elaboració del registre retributiu i el càlcul de la bretxa.
- Fulls de càlcul.
- Document de registre retributiu.

L'IdISBa té l'obligació de tenir i actualitzar anualment el registre salarial per determinar si entre les persones treballadores de diferent gènere hi ha diferències salarials per desenvolupar una mateixa feina d'igual valor. Aquest registre salarial s'ha de tenir a disposició de les persones treballadores, la representació legal dels treballadors, en cas de tenir-ne, i també de la inspecció de treball. El Reial decret llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació, modifica l'article 28 de l'Estatut dels Treballadors i comporta l'obligació de les empreses a portar un registre amb els valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions extrasalarials de la seva plantilla, desagregats per sexe i distribuïts per grups professionals, categories professionals o llocs de treball iguals o d'un valor igual, de tal forma que les persones treballadores hi puguin accedir a través de la representació legal de treballadors i treballadores de l'empresa.

a) Contingut del registre salarial

Un cop es té clara l'obligatorietat d'aquest registre, el primer dubte que es planteja és el seu **contingut**. Aquest variarà, a més, segons el nombre de persones treballadores de l'entitat.

Amb caràcter general, el registre salarial ha d'incloure, de manera disgregada per sexes, i per categories i llocs de treball:

- Els valors mitjans de salaris.
- Els valors mitjans dels complements salarials (hores extres, hores complementàries...).
- Els valors mitjans dels complements extrasalarials (dietes, transport...).

La gran diferència, per qüestions de volum, és que les entitats amb més de **50 persones treballadores**, a més, han de calcular la **bretxa salarial total** de l'entitat, i si aquesta supera el 25 % han de justificar el motiu.

b) Què és la bretxa salarial?

Existeixen dos tipus de bretxa salarial:

- **Bretxa salarial total**: comparació entre la mitjana dels sous que perceben els homes de l'entitat i els que perceben les dones, sense tenir en compte el percentatge de la jornada treballat.
- **Bretxa salarial per hores**: comparació entre les mateixes dades, però, en aquest cas, prenent com a referència el preu per hora per tal que aquesta no quedi desvirtuada per les hores treballades.

Existeix també el concepte de **bretxa salarial ajustada**, que és aquella que té en compte aspectes personals, com edat o educació, a més del lloc de treball o el sector de l'activitat.

En qualsevol cas, si l'entitat disposa de més de 50 persones treballadores, la normativa ens obliga a calcular la **bretxa salarial total** per incloure-la al registre.

c) Quan s'aplica i quan s'actualitza el registre?

El registre salarial és una mesura obligatòria vigent des del **8 de març de 2019** i no existeix cap classe d'entitat o empresa que estigui **exempta de realitzar-ho**. Tot i això, va ser amb l'aprovació el passat 14 d'octubre de 2020 del seu desenvolupament reglamentari, quan es va fixar una data límit per a la seva implantació, el dia **14 d'abril de 2021**, data en què entrarà en vigor el **Reial decret llei 902/2020, de 13 d'octubre, d'igualtat retributiva entre dones i homes**.

A més, aquest registre ha d'estar **disponible** per als i les representants dels treballadors i treballadores i la **Inspecció de Treball** en qualsevol moment, tot i que no s'estableix cap classe de format oficial i simplement s'exigeix que aquest disposi de totes les dades requerides.

Tanmateix, la normativa exigeix que el registre es modifiqui quan hi hagi canvis significatius que afectin l'**estructura salarial de les entitats**, per la qual cosa pot ser recomanable fer-ho, com a mínim, cada principi d'any.

El RD 902/2020 estableix que l'elaboració d'aquest registre requereix un període de **consultes** amb la representació laboral dels treballadors i treballadores amb **10 dies d'antelació**.

15. Avaluació i seguiment

Cal conèixer el grau d'implantació i l'impacte produït per les actuacions fetes. En cada un dels àmbits s'han establert dos indicadors, que, per la seva rellevància i utilitat, es consideren claus per conèixer el grau d'assoliment de la igualtat d'oportunitats. S'utilitzarà l'eina de seguiment i avaluació de plans d'igualtat elaborada pel Ministeri d'Igualtat.

El seguiment i l'avaluació d'aquest *II Pla d'igualtat de gènere (2023-2026)* correspon a la Comissió d'Igualtat IdISBa, la composició i funcions de la qual s'ha descrit anteriorment.

16. Comunicació i difusió del pla

Fer difusió del pla durant la seva implantació. Les tasques de difusió ajuden a sensibilitzar els i les professionals sobre aspectes relacionats amb la igualtat d'oportunitats i, per tant, són en si mateixes accions positives. A aquest efecte, des de la Unitat de Comunicació i de la Unitat de RH es farà difusió del pla d'igualtat a tota la plantilla de la Fundació IdISBa a través dels canals de comunicació habituals del centre. També es faran formacions de sensibilització de gènere adreçades al conjunt del personal.

- I. Fer una revisió de les polítiques de comunicació (campanyes i estratègia de xarxes). Donar eines per fomentar una comunicació no sexista.

Accions:

- a) Adaptar la guia d'ús no sexista del llenguatge escrit a un format orientat a aplicar-lo.
- b) Fer una diagnosi de gènere a les xarxes socials de l'IdISBa i elaborar una guia d'ús no sexista per als canals digitals.
- c) Oferir formació en l'ús de les guies, adaptada a les necessitats específiques de cadascuna de les àrees implicades.

- II. Incorporar la perspectiva de gènere en la cultura de l'organització.

Accions:

- a) Elaborar una estratègia de sensibilització interna per donar a conèixer i fomentar la igualtat de gènere a l'IdISBa.
- b) Donar visibilitat externa al treball en igualtat de gènere que es fa dins de l'IdISBa.

17. Procés de resolució de discrepàncies

Per a la resolució de qualsevol discrepància sorgida al llarg de la implantació del present projecte s'utilitzaran els mateixos mecanismes que durant la fase de negociació de la diagnosi d'igualtat. És a dir, la negociació dins la comissió de seguiment i avaluació (conformada pels òrgans de representació i la part del centre) fins a arribar a un acord per ambdues parts.

En cas de persistir el desacord, la comissió pot acudir als procediments i òrgans de solució autònoma de conflictes. Aquests poden ser, els òrgans definits pel Tribunal Laboral Arbitral de les Illes Balears o bé per la comissió paritària establerta en el conveni col·lectiu d'aplicació.