

PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE

Juliol 2018



HR EXCELLENCE IN RESEARCH



Institut de Física
d'Altes Energies



EXCELENCIA
SEVERO
OCHOA



Barcelona Institute of
Science and Technology

ÍNDEX

ÍNDEX.....	1
1. INTRODUCCIÓ.....	2
2. DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ	2
2.1 Distribució per gènere del personal contractat per l'IFAE	2
2.2 Percentatge de contractes indefinits	5
2.3 Percentatge de contractes temporals	5
2.4 Responsabilitats en la direcció de projectes de recerca	5
2.5 Òrgans consultius i de govern	5
2.6 Comitès i grups de treball.....	6
2.7 Divulgació	6
2.8 Mothers of Science.....	7
2.9 Anàlisi interna (HRS4R).....	7
2.10 Protocol per al tractament, la prevenció, i l'eradicació de l'assetjament laboral a l'IFAE.....	7
2.11 Contractació pública.....	8
2.12 Consideracions addicionals	8
3. OBJECTIUS CONCRETS	8
4. ESTRATÈGIES I PRÀCTIQUES	9
5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA	10
5.1 Òrgan de seguiment i periodicitat.....	10
5.2 Avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere	10
6. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I DE LA SEVA AVALUACIÓ	10
7. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ D'IGUALTAT	11
■ ANNEX 1: ANÀLISI INTERNA DEL GRUP DE TREBALL DE L'HRS4R.....	12
■ ANNEX 2: RESPOSTES AL QÜESTIONARI HRS4R	20

1. INTRODUCCIÓ

A partir del 24/07/2017, com a part de l'administració de la Generalitat de Catalunya, l'IFAE està obligat a disposar d'un Pla d'igualtat de gènere¹. Aquest Pla ha d'incloure²: una diagnosi de la situació, els objectius concrets d'igualtat efectiva a assolir, les estratègies i les pràctiques a adoptar per a aconseguir-los, i també l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats.

D'acord amb el Pla d'Actuació 2017-2020 que es va presentar a la Comissió Europea amb motiu de la distinció *HR Excellence in Research Award* (HRS4R), aquest Pla de d'Igualtat de Gènere s'integrarà dins d'un Programa de la Diversitat de l'IFAE.

2. DIAGNOSI DE LA SITUACIÓ

Per tal d'obtenir una diagnosi de la situació actual a l'IFAE, s'han seleccionat i mesurat un conjunt d'indicadors, tant qualitatius com quantitatius, que es presenten a continuació. També es presenten els resultats de l'anàlisi interna que es va fer al seu dia per elaborar l'estratègia de recursos humans de l'IFAE.

2.1 Distribució per gènere del personal contractat per l'IFAE³

	Total	Dones		Homes	
	[N _{IFAE}]	[N]	[%]	[N]	[%]
Recerca: plantilla	17	3	17,6%	14	82,4%
Recerca: postdocs	25	3	12,0%	22	88,0%
Recerca: predocs	31	11	35,5%	20	64,5%
Total personal de recerca	73	17	23,3%	56	76,7%
Suport tècnic	36	4	11,1%	32	88,9%
Administració i gestió: administració	7	5	71,4%	2	28,6%
Administració i gestió: gestió	2	0		2	100,0%
Total IFAE	118	26	22,0%	92	78,0%

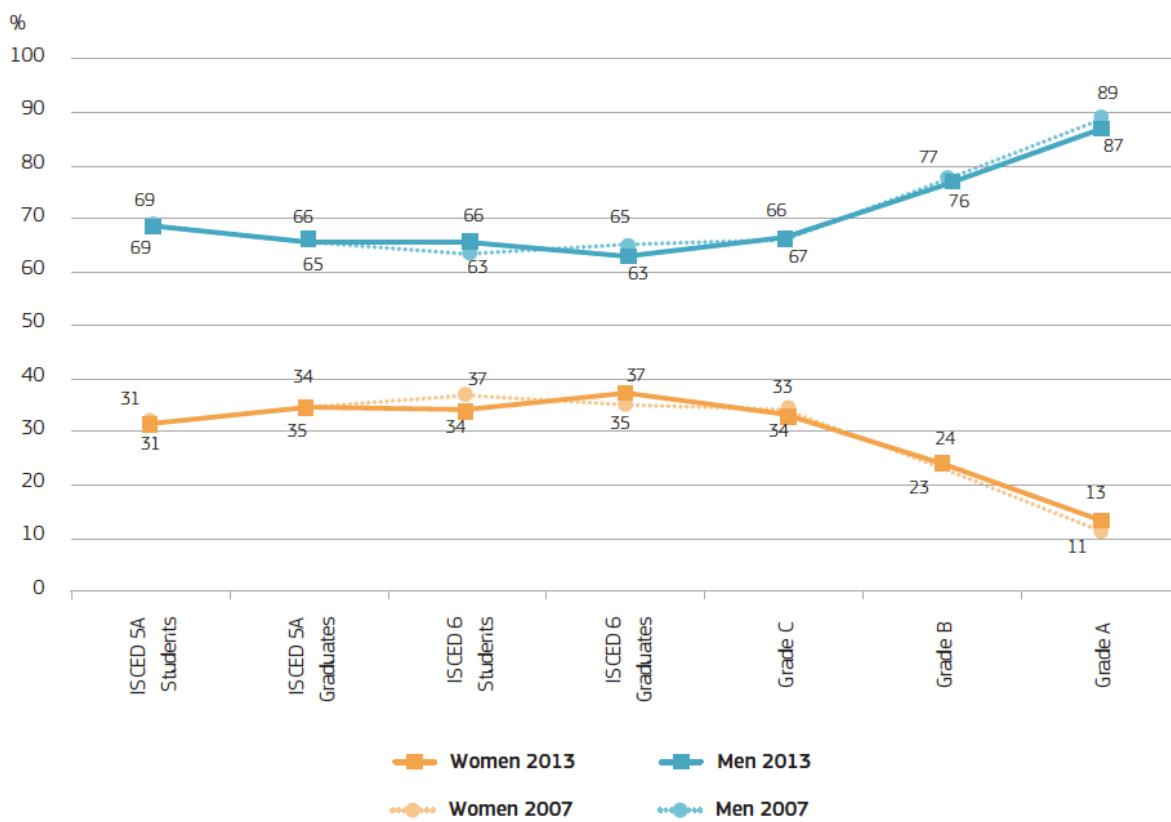
Per posar aquestes dades en el seu context, cal tenir present la tendència global en l'àmbit acadèmic segons la qual el percentatge de dones disminueix a mida que s'avança en la carrera acadèmica. Així, mentre un de cada dos estudiants universitaris és dona, als nivells acadèmics més sèniors la proporció és de només un de cada sis. La següent gràfica mostra el percentatge de dones i d'homes per al conjunt de la Unió Europea, per als anys 2007 i 2012, a diferents estadis de la carrera acadèmica en el camp de les ciències i les enginyeries⁴.

¹ Llei 17/2015, d'igualtat efectiva d'homes i dones.

² D'acord amb la Llei 17/2015 i amb la Llei Orgànica 3/2007, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

³ Dades a 01/01/2018.

⁴ Font: "She figures 2015", Comissió Europea (2016).



També podem comparar aquestes dades amb el percentatge de dones entre els doctorats en ciències físiques (Física, Química, i Ciències de la Terra) a la Unió Europea (33% al 2004, 37% al 2012) i a l'Estat espanyol (actualment, el 45%). Aquests percentatges són sensiblement inferiors als nivells acadèmics més alts (al 2013 era del 13% en el camps de les ciències naturals: Física, Matemàtiques, Biologia i Informàtica).

Una altra comparació interessant és amb les xifres de la col·laboració ATLAS al LHC del CERN, una gran col·laboració internacional amb més de 3.000 persones (fins 5.000 si hi comptem enginyers i personal de suport) de 38 països. El percentatge de dones aquí és del 19±1%. El percentatge de dones disminueix amb l'edat: del 24% per a persones de fins a 35 anys, i del 15% per a persones de més de 35 anys. El percentatge de dones físiques és del 24±1% entre els estudiants de doctorat, i del 17±1% per al conjunt dels estudiants de doctorat més plantilla. Dins d'aquesta col·laboració, els percentatges més alts els trobem als països mediterranis (21%) i els més baixos als asiàtics (13%). Aquestes dades indiquen que les xifres de l'IFAE són comparables a les d'ATLAS, i fins i tot millors en el cas dels estudiants de doctorat. Arribem a una conclusió similar si ens fixem en les dades de MAGIC, una altra gran col·laboració internacional, que tenim a la següent taula.

	Total	Dones		Homes	
	[N]	[N]	[%]	[N]	[%]
Recerca: plantilla	68	11	16,2%	57	83,8%
Recerca: postdocs	50	15	30,0%	35	70,0%
Recerca: predocs	32	13	40,6%	19	59,4%
Total	150	39	26,0%	111	74,0%

També és interessant comparar les xifres de l'IFAE amb les d'altres instituts de física a Catalunya i a Espanya. A la següent taula hi trobem el percentatge de dones, l'any 2007, al nivell sènior de la plantilla d'investigadors de diferents departaments de Física d'Espanya. Veiem que el percentatge de l'IFAE⁵ està lleugerament per sota de la mitjana en els departaments experimentals. L'absència total de dones a la Divisió Teòrica de l'IFAE, però, la situa ben lluny de la mitjana espanyola.

Departament de Física	Total	Dones		Homes	
	[N]	[N]	[%]	[N]	[%]
Departament d'Estructura i Constituents de la Matèria (Universitat de Barcelona)	36	8	22,2%	28	77,8%
Departament de Física Fonamental (Universitat de Barcelona)	38	3	7,9%	35	92,1%
Departamento de Física Teórica (Universidad Autónoma de Madrid)	27	7	25,9%	20	74,1%
Total dels 3 Departaments⁶	178	32	18,0%	146	82,0%
IFAE: Divisió Experimental	25	4	16,0%	21	84,0%
Departamento de Física Teórica (Universidad Complutense Madrid)	14	1	3,6%	13	96,4%
Instituto de Física Teórica (Universidad Autónoma de Madrid)	26	6	23,1%	20	76,9%
Departament de Física Teòrica (Universitat de València)	23	4	17,4%	19	82,6%
Departamento de Física Teórica y del Cosmos, Área Física Teórica (Universidad de Granada)	14	3	21,4%	11	78,6%
Total dels 4 Departaments de Física Teòrica	77	14	18,2%	63	81,8%
IFAE: Divisió Teòrica	11	0	0%	11	100%

A la següent taula hi trobem, per al període 2013-2015, el percentatge de dones i el nombre mig de conferències donades pel personal investigador de l'IFAE. No s'aprecia cap biaix de gènere.

	Total	Dones		Homes	
	[N _{IFAE}]	[N]	[%]	[N]	[%]
DIVISIÓ EXPERIMENTAL					
Personal investigador	73,3	20,7	28,2%	52,6	71,8%
Conferències	44,3	12,7	28,7%	31,6	71,3%
Conferències/Persona	0,60	0,61		0,60	
DIVISIÓ TEÒRICA					
Personal investigador	23,7	1,6	6,8%	22,1	93,2%
Conferències	43,0	3,3	7,7%	39,7%	92,3%
Conferències/Persona	1,81	2,06		1,80	

⁵ Inclou personal UAB, ICREA, i CIEMAT afiliat a l'IFAE.

⁶ Departaments amb personal que no és de Física Teòrica.

2.2 Percentatge de contractes indefinits⁷

A la següent taula hi trobem els detalls sobre el percentatge de contractes indefinitis entre el personal contractat per l'IFAE.

	Dones			Homes		
	[N _{IFAE}]	[N _{indef}]	[% _{indef}]	[N _{IFAE}]	[N _{indef}]	[% _{indef}]
Recerca: plantilla	3	3	100,0%	14	14	100,0%
Recerca : postdocs	3	0	0,0%	22	0	0,0%
Recerca: predocs	11	0	0,0%	20	0	0,0%
Personal tècnic	4	4	100,0%	32	8	25,0%
Administració i gestió: administració	5	2	40,0%	2	1	50,0%
Administració i gestió: gestió	0			2	2	100,0%
Total IFAE	26	9	34,6%	92	25	27,2%

2.3 Percentatge de contractes temporals⁸

A la següent taula hi trobem els detalls sobre el percentatge de contractes temporals entre el personal contractat per l'IFAE.

	Dones			Homes		
	[N _{IFAE}]	[N _{temp}]	[% _{temp}]	[N _{IFAE}]	[N _{temp}]	[% _{temp}]
Recerca: plantilla	3	0	0,0%	14	0	0,0%
Recerca : postdocs	3	3	100,0%	22	22	100,0%
Recerca: predocs	11	11	100,0%	20	20	100,0%
Personal tècnic	4	0	0,0%	32	24	75,0%
Administració i gestió: administració	5	3	60,0%	2	1	50,0%
Administració i gestió: gestió	0			2	0	0,0%
Total IFAE	26	17	65,4%	92	67	72,8%

2.4 Responsabilitats en la direcció de projectes de recerca

A la següent taula hi trobem el percentatge de dones entre els Investigadors Principals de projectes de recerca amb finançament de l'AGAUR, el MINECO, o de la Comissió Europea.

	Total [N]	Dones		Homes	
		[N]	[%]	[N]	[%]
Investigadors Principals de projectes competitius finançats per l'AGAUR, el MINECO, o la Comissió Europea.	21	2	9,5%	19	90,5%

2.5 Òrgans consultius i de govern⁹

A la següent taula hi trobem el percentatge de dones entre els membres dels principals òrgans i comitès de l'IFAE.

⁷ Dades a 01/01/2018.

⁸ Dades a 01/01/2018.

⁹ Dades a 01/01/2018.

	Total	Dones		Homes	
	[N]	[N]	[%]	[N]	[%]
Consell de Govern	6	1	16,7%	5	83,3%
External Scientific Committee	10	5	50,0%	5	50,0%
Director Advisory Board	15	1	6,7%	14	93,7%
IFAE Management Team	6	0	0,0%	6	100,0%

2.6 Comitès i grups de treball

	Total	Dones		Homes	
	[N]	[N]	[%]	[N]	[%]
Safety & Health Committee	6	2	33,3%	4	66,7%
Grup de treball del Programa de la Diversitat	8	4	50,0%	4	50,0%

2.7 Divulgació

- A la següent taula hi trobem el nombre mig anual de conferències o de xerrades de divulgació a instituts per al període 2014-2016. No s'hi observa cap biaix de gènere.

	Total	Dones		Homes	
	[N _{IFAE}]	[N]	[%]	[N]	[%]
Personal de recerca: staff i postdocs	71,0	11,7	16,4%	59,3	83,6%
Activitats	41,3	9,6	23,4%	31,7	76,6%
Activitats/Persona	0,58	0,82		0,53	

- Dades de les dues edicions celebrades (2016 i 2017) de l'activitat “Bojos per la Física”, adreçada a estudiants de secundària. S'aprecia que en ambdues edicions el percentatge de dones que hi participen és lleugerament superior al percentatge de dones entre els estudiants de doctorat:

	2016				
	Total	Dones		Homes	
		[N]	[%]	[N]	[%]
Sol·licituds	123	53	43,1%	70	56,9%
Estudiants seleccionats	25	15	60,0%	10	40,0%

	2017				
	Total	Dones		Homes	
		[N]	[%]	[N]	[%]
Sol·licituds	126	41	32,5%	84	67,5%
Estudiants seleccionats	25	11	44,0%	14	56,0%

- L'IFAE participa en varíes iniciatives adreçades específicament a les dones per promoure la ciència. En el marc de Dia Internacional de la Dona de les edicions 2017 i 2018, l'IFAE ha organitzat l'activitat “Women in Science” amb l'objectiu de divulgar les fites de dones importants en la història de la física. L'activitat s'adreça a estudiants de batxillerat, i hi van participar trenta

estudiants a l'edició del 2017 i cinquanta a la del 2018. Al juliol del 2017, i dins del programa Erasmus+, l'IFAE va participar a l'escola d'estiu Barcelona-Berlín “Diversity in the culture of Physics”, presentat les oportunitats que hi ha a la UB, la UAB i la Universitat Lliure de Berlín ofereixen als estudiants de grau de Física. Setze estudiants van participar-hi.

2.8 Mothers of Science

Al gener del 2018, l'IFAE va signar un acord amb el Barcelona Institute of Science and Technology (BIST) i els altres sis centres de recerca que en formen part per llançar la convocatòria “Mothers of Science” adreçada al buit existent entre els nivells d'investigadora associada o sènior postdoc i el de caps de grup. Mares amb una activitat de recerca (ja sigui com a estudiant de doctorat, postdoc, investigadora associada o equivalent) poden sol·licitar un programa de formació i un complement salarial de 400 €/mes durant un any.

2.9 Anàlisi interna (HRS4R)

- Amb motiu de la sol·licitud del segell “HR Excellence Award”, dins l'estrategia HRS4R, es va crear un grup de treball que va dur a terme una anàlisi interna del grau d'acompliment dels 40 principis de la Carta Europea de l'investigador i del Codi de Conducta per a la contractació d'investigadors. Vuit d'aquests 40 principis tenen a veure amb aquest Pla. A l'Annex 1 hi trobem aquests vuit principis, així com l'anàlisi interna duta a terme (legislació rellevant, normes i/o pràctiques de la institució, accions requerides, i qui/quan les hauria d'implementar).
- El 70% del personal investigador de l'IFAE va respondre un qüestionari on se'ls preguntava sobre les principals conclusions preliminars a què havia arribat el grup de treball. Les respostes obtingudes van confirmar les conclusions preliminars del grup de treball (veure Annex 2).

2.10 Protocol per al tractament, la prevenció, i l'eradicació de l'assetjament laboral a l'IFAE

L'abril del 2016 l'IFAE va aprovar un protocol intern per al tractament, la prevenció, i l'eradicació de l'assetjament laboral al lloc de treball. El protocol el va elaborar un grup de treball amb una composició paritària de gènere, i va ser posteriorment aprovat pel director de l'IFAE.

El protocol, que és de fàcil accés per a tot el personal que treballa a l'IFAE a través del repositori intern, inclou un conjunt de mesures per facilitar l'accés a la informació, de formació del personal de l'IFAE, i l'establiment de mesures preventives. Globalment, es considera que la situació actual és satisfactòria.

El personal de l'IFAE ha estat informar de l'aprovació d'aquest protocol. Des de la seva aprovació, Tots els contractes que s'han formalitzat després de l'aprovació d'aquest protocol inclouen una referència a aquest document. En cas que es vulgui reportar o denunciar un possible cas d'assetjament, el protocol estableix dues possibles persones a contactar: la Risk Prevention Officer (actualment una dona) i l'Ombudsperson (fins la creació d'aquesta figura, les seves funcions les assumeix el Cap del Safety and Health Committee).

Al juliol del 2017 es va dur a terme una activitat de formació adreçada a tot el personal que treballa a l'IFAE. L'activitat, que tenia per objectiu millorar la consciència de sobre possibles casos d'assetjament, la va dur a terme una empresa especialitzada.

2.11 Contractació pública

- D'acord amb l'establert a l'article 10.1 de la Llei 17/2015, els poders adjudicadors del sector públic han d'incloure condicions d'execució dels treballs objecte del contracte, per raó de les quals l'adjudicatari adopti mesures tendents a promoure la igualtat de dones i homes.
- L'article 10.1 de la Llei 17/2015 permet als poders adjudicadors del sector públic incloure en els plecs de clàusules administratives particulars els barems de puntuació addicional per a les empreses que disposin de plans d'igualtat, en el cas que no hi estiguin obligades per llei, i les que disposin del distintiu català d'excel·lència empresarial en matèria d'igualtat o adoptin mesures destinades a assolir la igualtat d'oportunitats que perdurin en el temps i mantinguin l'efectivitat. L'IFAE no inclou barems de puntuació addicional per aquest motiu en els seus concursos.

2.12 Consideracions addicionals

- L'IFAE disposa d'un protocol de normes elaborat pel comitè de salut i seguretat (Safety & Health Committee) que compleix amb els requisits exigits per l'article 44.2 de la Llei 17/2015 "Les empreses han de formar el personal sobre la diferent exposició als factors de risc segons el sexe, i també sobre els riscos per a la fertilitat, l'embaràs i la lactància".
- El personal de l'IFAE no ha constituït cap comitè d'empresa. Així, i per tal de complir amb els requeriments de l'article 45.5 de la Llei Orgànica 3/2007 (consulta amb els representants dels treballadors i treballadores abans daprovar un pla d'igualtat), abans que el comitè igualtat celebrés la seva primera reunió els treballadors i treballadores de l'IFAE van ser informats de la intenció d'elaborar aquest Pla, de l'existència i composició del comitè d'igualtat, i van ser invitats a participar en l'elaboració del Pla.

3. OBJECTIUS CONCRETS

- Objectiu 1: difondre la diagnosi.
- Objectiu 2: difondre el Pla d'Igualtat de Gènere.
- Objectiu 3: actualitzar i millorar la diagnosi.
- Objectiu 4: facilitar l'accés al Pla i als seus indicadors.
- Objectiu 5: millorar el procés de contractació.
- Objectiu 6: millorar el paper institucional de les dones a l'IFAE.
- Objectiu 7: fomentar la conciliació de la vida personal i familiar amb el treball.
- Objectiu 8: incloure la igualtat com un valor corporatiu de l'IFAE.
- Objectiu 9: participar en projectes nacionals i internacionals adreçats a millorar el paper de les dones a la ciència.

4. ESTRATÈGIES I PRÀCTIQUES

- Objectiu 1: difondre la diagnosi.
 - Presentar la diagnosi en un seminari intern.
 - Incloure la informació disponible al repositori de l'IFAE.
- Objectiu 2: difondre el Pla d'Igualtat de Gènere.
 - Presentar el Pla d'Igualtat de Gènere en un seminari intern.
 - Incloure la informació disponible al repositori de l'IFAE.
- Objectiu 3: actualitzar i millorar la diagnosi.
 - Fer més acurada la classificació del personal IFAE a les dades estadístiques, distingint entre responsabilitats a nivell júnior i a nivell sénior.
 - Incloure nous indicadors, tals com estadístiques del nombre de sol·licituds a les convocatòries, responsabilitats, etc.
 - Fer una diagnosi sobre la presència de llenguatge androcèntric a les comunicacions de l'IFAE.
- Objectiu 4: facilitar l'accés al Pla i als seus indicadors.
 - Garantir que les dades més rellevants són públiques i de fàcil accés a través del repositori intern de l'IFAE.
- Objectiu 5: millorar el procés de contractació.
 - Promoure les sol·licituds de dones en el procés de contractació.
 - Promoure la participació de dones en els comitès de selecció.
 - Incloure a les ofertes de feina frases que mostrin el compromís de l'IFAE amb la igualtat de gènere i la gestió de la diversitat.
 - Millorar la conscienciació dels comitès de selecció per tal d'evitar biaixos inconscients.
 - Guardar estadístiques de paritat de gènere en les sol·licituds de totes les places.
- Objectiu 6: millorar el paper institucional de les dones a l'IFAE.
 - Augmentar la participació de dones als òrgans assessors i de govern de l'IFAE.
 - Promoure la presència de dones en llocs de responsabilitat a la recerca.
- Objectiu 7: fomentar la conciliació de la vida personal i familiar amb el treball.
 - Facilitar el teletreball i l'ús de videoconferències com a eina per a la conciliació.
 - Investigar mesures addicionals d'ajuda a la maternitat/paternitat.
- Objectiu 8: incloure la igualtat com un valor corporatiu de l'IFAE.

- Evitar el llenguatge androcèntric o sexista als comunicats de l'IFAE o al seu web, així com qualsevol discriminació basada en qualsevol mena d'identitat (sexual, lingüística, religiosa, política, ètnica, etc).
 - Incloure indicadors de perspectiva de gènere en l'avaluació del centre i en els seus informes.
 - Mantenir obert un canal a través del qual el personal que treballa a l'IFAE pugui informar sobre incidents puntuals o fer suggeriments en relació a la qualitat de gènere o discriminacions basades en la identitat cultural. Fins que la no s'hagi creat la figura d'Ombudsperson a l'IFAE, la persona que ostenti la presidència de la Comissió d'Igualtat de Gènere n'assumirà les funcions.
- Objectiu 9: participar en projectes nacionals i internacionals adreçats a millorar el paper de les dones a la ciència.
- Organitzar activitats a l'IFAE per promoure la participació de dones a la ciència: International Day of girls in science, etc.
 - En el marc de CERCA, participar a projectes nacionals i internacionals per augmentar la participació de dones a la ciència.

5. SEGUIMENT I AVALUACIÓ DEL PLA

5.1 Òrgan de seguiment i periodicitat

El Comitè d'Igualtat es reunirà un cop l'any per avaluar els indicadors i el grau d'assoliment dels objectius. Eventualment, el Comitè podrà proposar la revisió del Pla.

5.2 Avaluació del Pla d'Igualtat de Gènere

Per tal d'avaluar el grau d'assoliment del Pla, el Comitè d'Igualtat puntuarà el grau d'assoliments dels seus objectius (0, 25, 50, 75, 100%).

6. DIFUSIÓ DEL PLA D'IGUALTAT DE GÈNERE I DE LA SEVA AVALUACIÓ

- El Pla serà presentat a tot el personal que treballa a l'IFAE.
- Els indicadors seran de fàcil accés al repositori intern de l'IFAE.
- Els objectius i el grau d'assoliment dels indicadors seran de fàcil accés al repositori intern de l'IFAE.

7. COMPOSICIÓ DEL COMITÈ D'IGUALTAT

Martine Bosman (presidenta), Jelena Aleksić (fins maig del 2017), Òscar Blanch, Quim Bosch, Laia Cardiel, Thorsten Lux, Eduard Massó, Sara Strauch, Nadia Tonello (a partir de juny del 2017).

■ ANNEX 1: ANÀLISI INTERNA DEL GRUP DE TREBALL DE L'HRS4R

10. Non discrimination			
Employers and/or funders of researchers will not discriminate against researchers in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.			
Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Articles 2 and 16 of the Spanish Act 14/2011 (Science, Technology and Innovation) Articles 10 and 63 of the Spanish Organic Act 3/2007 (Effective Equality of Men and Women) Article 37 of the Catalan Law 1/2003 (Universities of Catalonia, LUC) Spanish Act 7/2007 (Basic Public Employee Statute, EBEP) Spanish Royal Decree 2/2015 (Workers' Statute, ET) Catalan Act 8/2006 (Measures for the conciliation of personal, family and working life for staff at the service of the public administrations) Spanish Royal Decree 1/2013 (merged text of the Act for Social Integration of Handicapped People) Catalan Decree 86/2015 (Employment of people with a disability) Catalan Act 5/2008 (Right of women to eradicate male violence)	No discrimination takes place at IFAE, but there is no written Code of Conduct or a Diversity Programme approved by its Governing Board.	A Diversity Programme, including a protocol against discrimination on any grounds, should be established and approved by IFAE's Governing Board. This Programme should include a basic training course to identify situations of risk. The Code of Best Practices should include the principle of no discrimination. And a reference to the Diversity Programme.	A Diversity Committee appointed by the Management Team should elaborate the Diversity Programme within 12 months. It would be submitted to IFAE's next Governing Board. A Working Group appointed by the Management Team should write the code of Best Practices within 24 months.

13. Recruitment (Code)

Employers and/or funders should establish recruitment procedures which are open, efficient, transparent, supportive and internationally comparable, as well as tailored to the type of positions advertised. Advertisements should give a broad description of knowledge and competencies required, and should not be so specialised as to discourage suitable applicants. Employers should include a description of the working conditions and entitlements, including career development prospects. Moreover, the time allowed between the advertisement of the vacancy or the call for applications and the deadline for reply should be realistic.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Article 16 of the Spanish Act 14/2011 (Science, Technology and Innovation) Article 62 of the Spanish Royal Decree 14/2012 (modified text of the Organic Act for Universities, LOMLOU) Spanish Act 7/2007 (Basic Public Employee Statute, EBEP) Spanish Royal Decree 2/2015 (Workers' Statute, ET)	All recruitments follow these principles, but there isn't any written protocol establishing them. Candidates in the short list are informed about prospects of career development, but this information is not included in the job advertisements.	The Code of Best Practices should include these principles of the European Charter and Code for Researchers.	A Working Group appointed by the Management Team should write the code of Best Practices within 24 months.

14. Selection

Selection committees should bring together diverse expertise and competences and should have an adequate gender balance and, where appropriate and feasible, include members from different sectors (public and private) and disciplines, including from other countries and with relevant experience to assess the candidate. Whenever possible, a wide range of selection practices should be used, such as external expert assessment and face-to-face interviews. Members of selection panels should be adequately trained should be realistic.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Article 16 of the Spanish Act 14/2011 (Science, Technology and Innovation) Articles 51 and 53 of the Spanish Organic Act 3/2007 (Effective Equality of Men and Women) Spanish Act 7/2007 (Basic Public Employee Statute, EBEP) Spanish Royal Decree 2/2015 (Workers' Statute, ET)	Diverse expertise and gender balance are taken into consideration, but people from the private sector are seldom requested to be members of the Selection Committees. Selection processes include personal interviews. For PhD students and postdoctoral positions, selection processes involve internal committees at the institute or project level. For senior level, committees usually include participation of external experts.	No further measures required.	

23. Research environment

Employers and/or funders of researchers should ensure that the most stimulating research or research training environment is created which offers appropriate treatment, facilities and opportunities, including for remote collaboration over research networks, and that the national or sectorial regulations concerning health and safety in research are observed. Funders should ensure that adequate resources are provided in support of the agreed work programme.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Article 14 of the Spanish Act 14/2011 (Science, Technology and Innovation) Article 5 of the Spanish Act 31/1995 (Preventing Work Risks)	IFAE offers a satisfactory working environment, including meeting rooms, video meeting facilities and space for coffee breaks. Furthermore, IFAE enjoys the environment of the UAB's university campus, and IFAE's personnel have access to some of its facilities, such as libraries and sport facilities, in the same terms as UAB's personnel.	No further measures required.	

24. Working conditions

Employers and/or funders should ensure that the working conditions for researchers, including for disabled researchers, provide where appropriate the flexibility deemed essential for successful research performance in accordance with existing national legislation and with national or sectorial collective-bargaining agreements. They should aim to provide working conditions which allow both women and men researchers to combine family and work, children and career. Particular attention should be paid, *inter alia*, to flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave, as well as to the necessary financial and administrative provisions governing such arrangements.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Article 14 of the Spanish Act 14/2011 (Science, Technology and Innovation) 11th additional disposition of the Catalan Law 1/2003 (Universities of Catalonia, LUC) Spanish Act 7/2007 (Basic Public Employee Statute, EBEP) Spanish Royal Decree 2/2015 (Workers' Statute, ET) Catalan Act 8/2006 (Measures for the conciliation of personal, family and working life of the staff at the service of the public administrations of Catalonia)	No software control to record attendance at IFAE. Flexible working hours and tele-working are a common practice at IFAE, but there are no specific rules and it is not established anywhere. There is flexibility for stays of research outside IFAE. No protocol for sabbatical leaves. Children of personnel from IFAE have access to UAB's sports facilities in the same terms as UAB's personnel.	The Code of Best Practices include a reference to these aspects of professional responsibility. Need to establish a protocol for sabbatical leaves and for more specificity on tele-working rules.	A Working Group appointed by the Management Team should write the code of Best Practices within 24 months. The Management Team should establish a protocol for sabbatical leaves and more specific rules for tele-working within 9 months.

26. Funding and salaries

Employers and/or funders of researchers should ensure that researchers enjoy fair and attractive conditions of funding and/or salaries with adequate and equitable social security provisions (including sickness and parental benefits, pension rights and unemployment benefits) in accordance with existing national legislation and with national or sectorial collective bargaining agreements. This must include researchers at all career stages including early-stage researchers, commensurate with their legal status, performance and level of qualifications and/or responsibilities.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Article 25 of the Spanish Act 14/2011 (Science, Technology and Innovation) Spanish Act 7/2007 (Basic Public Employee Statute, EBEP) Spanish Royal Decree 2/2015 (Workers' Statute, ET)	Salaries are competitive with the ones offered by top research centres within Spain. Following the Spanish legal framework, Social Security provisions are compulsory. Social security benefits include sickness, parental and unemployment benefits, as well as pension rights. However, in case of long term stays abroad it is not clear what the situation is; for instance, after 2 years at CERN the Social Security rights cannot anymore be translated to the foreign country.	Social Security issues regarding long term stays abroad should be clarified.	Human Resources Area within 3 months.

27. Gender balance

Employers and/or funders should aim for a representative gender balance at all levels of staff, including at supervisory and material level. This should be achieved on the basis of an equal opportunity policy at recruitment and at the subsequent career stages without, however, taking precedence over quality and competence criteria. To ensure equal treatment, selection and evaluation committees should have an adequate gender balance.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Article 14 of the Spanish Act 14/2011 (Science, Technology and Innovation) Articles 5, 27, 41, 50, 51 and 60 of the Spanish organic Act 3/2007 (Effective Equality of Men and Women) Article 72 of the Catalan Law 1/2003 (Universities of Catalonia, LUC) Spanish Act 7/2007 (Basic Public Employee Statute, EBEP) Spanish Royal Decree 2/2015 (Workers' Statute, ET)	There is no gender discrimination, yet IFAE lacks a written protocol dealing with gender issues as part of the general Diversity Plan. Selection and promotions are evaluated solely on the base of scientific criteria. Only 20% of IFAE's researchers are women. This is not due to a discriminating policy against women or a bias in selection processes but to an overall trend in research, particularly in the Physics and Engineering domain: only 16% of the applications submitted to the European Research Council, and 14% of the funded projects, in this domain correspond to female researchers.	Recommendation to attain gender balance should be included in the Diversity Programme. These recommendation should include actions aimed at encouraging women researchers to apply for research positions at IFAE.	See Principle 10.

34. Complaints/appeals

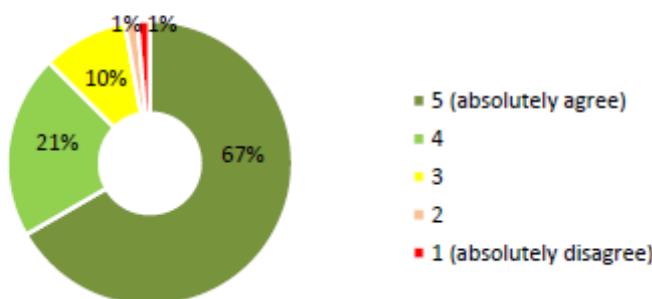
Employers and/or funders of researchers should establish, in compliance with national rules and regulations, appropriate procedures, possibly in the form of an impartial (ombudsman-type) person to deal with complaints/appeals of researchers. Such procedures should provide all research staff with confidential and informal assistance in resolving work-related conflicts, disputes and grievances, with the aim of promoting fair and equitable treatment within the institution and improving the overall quality of the working environment.

Relevant legislation	Existing Institutional rules and/or practices	Actions required	When/Who
Article 66 of the Spanish Royal Decree 14/2012 (modified text of the Organic Act for Universities, LOMLOU) Spanish Royal Decree 2/2015 (Workers' Statute, ET) Article 30 of the Catalan Law 20/1992 (Legal regime for Public administrations and Common administrative procedure)	There isn't a protocol establishing such figures and procedure. Complaints and appeals are addressed, directly or indirectly, to IFAE's director.	Need to establish a written protocol for complaints and/or appeals, including the regulation of an ombudsman-type figure. The protocol should be approved by IFAE's Governing Board.	Working Group appointed by the Management Team within 24 months. It would be submitted to IFAE's next Governing Board.

■ ANNEX 2: RESPOSTES AL QÜESTIONARI HRS4R

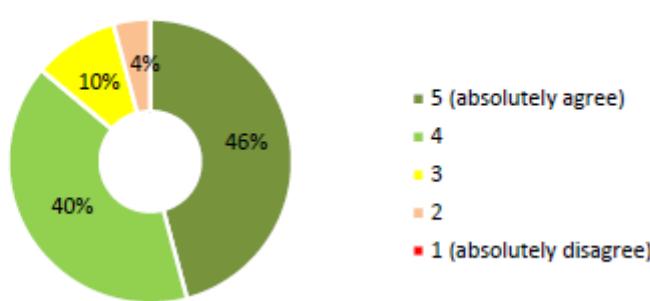
2. IFAE does not discriminate its personnel in any way on the basis of gender, age, ethnic, national or social origin, religion or belief, sexual orientation, language, disability, political opinion, social or economic condition.

72 answers



7. I adopt safe working practices, including the necessary precautions for health and safety.

72 answers



18. I enjoy flexible working conditions (flexible working hours, part-time working, tele-working and sabbatical leave) which allow me to combine family and career.

71 answers

