



Memoria Responsabilidad Social Corporativa

IDIBELL

Período 2014-2016

Desde la Dirección del Institut Investigació Biomèdica de Bellvitge (IDIBELL) les comunicamos nuestro interés en renovar el compromiso con la iniciativa del Pacto Mundial y los Diez Principios del mismo, ya que desde el inicio de nuestra adhesión, hemos compartido los valores que promueve el Pacto.

Fruto de esta adhesión, estamos consolidando nuestra participación en actividades sociales con el Ayuntamiento de Hospitalet donde diversos investigadores del IDIBELL colaboran en actos como "Pessics de Ciència" para fomentar el interés por la ciencia y aproximarla a la ciudadanía, Cursa Nocturna Sport; participación en el programa ESCOLAB "El Cervell de plastilina", además de las "Practiques d'estiu" que se llevan a cabo cada año con los estudiantes que finalizan su carrera.

Durante el 2014-2016, en relación a nuestra adhesión al Compromiso con el Pacto Mundial, se resolvieron las no conformidades detectadas en las auditorías externas relacionadas con el cumplimiento de la Ley de Protección de Datos y Prevención de Riesgos. Se redactó e implemento la actualización del Plan de igualdad para 2016-2017. Se aprobó la Política de Seguimiento, Evaluación y Estabilización Investigadores Tenure Track. Mantuvimos los convenios de colaboración con distintas asociaciones de enfermos o discapacitaciones (ONCE. En relación al Medio Ambiente, el Instituto Catalán de Oncología (uno de los socios IDIBELL y administrador del edificio) elaboró la Memoria de sostenibilidad con las acciones llevadas a cabo para minimizar el impacto ambiental de su actividad racionalizando el uso de los recursos, la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero y la correcta gestión de residuos.

En 2015 IDIBELL fue acreditado por la Unión Europea como centro de Excelencia en Recursos humanos en investigación (HRS4R), también se creó la figura de Ombudsman como persona mediadora entre investigadores por conflictos científicos.

En la intranet del IDIBELL, se dispone de un apartado donde se explican los 10 Principios del Pacto Mundial y la importancia de su cumplimiento para el IDIBELL.

En el 2017, seguiremos trabajando para mejorar el seguimiento y evaluación de los Diez Principios en IDIBELL.

Dr. Gabriel Capellà
Direcció
IDIBELL



INSTITUT DE INVESTIGACIÓ BIOMÈDICA DE BELLVITGE

El Instituto de Investigación Biomédica de Bellvitge (IDIBELL) es una fundación sin ánimo de lucro creada el año 2004, a partir de la fusión de varias entidades de investigación, dotada de personalidad jurídica propia y plena capacidad jurídica y de actuar, dentro los límites fijados en sus estatutos y las leyes.

El IDIBELL está formado por la Administración de la Generalitat de Catalunya, el Institut Català de la Salut (ICS) Hospital de Bellvitge, el Institut Català d'Oncologia, la Universidad de Barcelona y el Ajuntament de l'Hospitalet de Llobregat y el Hospital de Viladecans.

IDIBELL LOCATION

ENVIRONMENT



CAMPUS **IDIBELL**
Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge

Located at L'Hospitalet de Llobregat, Campus Bellvitge is the main Biomedical pole in the south Barcelona area

IDIBELL
Institut d'Investigació Biomèdica de Bellvitge

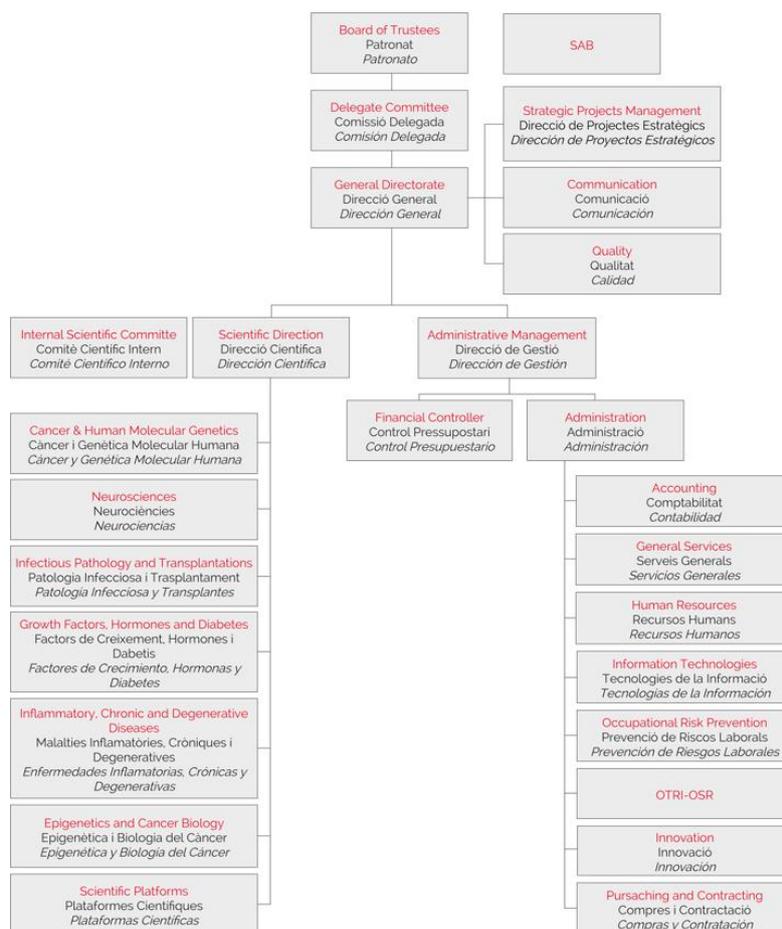
Durante el año 2014 hubo distintos cambios en el IDIBELL, entre los que cabe destacar el relevo del equipo directivo y la redacción y puesta en marcha del Plan estratégico 2015-2017 encaminando la institución hacia el logro de nuevas metas como centro de investigación.

La nueva visión del IDIBELL quiere impulsar y facilitar una investigación traslacional de excelencia científica contrastada, que integre la innovación y la transferencia tecnológica en biomedicina y que genere valor para la mejora continua de la salud y la calidad de vida.

En este año el IDIBELL puso en marcha el Plan de acción para convertirse en un centro de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación (HRS4R) alineado con los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores adoptados por la Comisión Europea en 2005, y actualmente, ya cuenta con el logotipo 'HR Excellence in Research' que otorga la Unión Europea.

En 2014 también ha sido un año de consolidación de las plataformas y servicios científico-técnicos del IDIBELL ya que las unidades de innovación, investigación clínica y ensayos clínicos, proteómica y biobanco del HUB-ICO-IDIBELL, han entrado en formar parte de las plataformas de apoyo a la investigación en ciencias y tecnologías de la Salud del ISCIII.

Organigrama



Misión, visión y valores

La misión del IDIBELL es llevar a cabo actividades de investigación en medicina celular, donde la investigación básica de alto nivel esté al servicio de preguntas clínicas relevantes y del desarrollo económico.

La visión de futuro del IDIBELL es convertir el núcleo sanitario de Bellvitge en uno de los polos de salud excelentes del sur de Europa, gracias a su combinación de amplio alcance asistencial, experiencia investigadora y entorno económico singular.

Tríptico institucional:

http://www.idibell.cat/imatgesContinguts/triptic_idibell.pdf



Valores

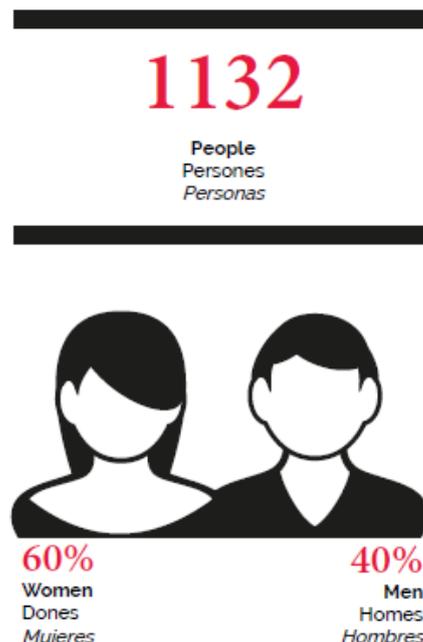
- Compromiso
- Curiosidad
- Salud
- Talento
- Trabajo en equipo
- Excelencia

Equipo humano

El IDIBELL está formado por más de 1.000 personas entre las cuales se incluyen investigadores adscritos, que a la vez, forman parte de las instituciones socias.

Los trabajadores están representados por las organizaciones sindicales presentes en la empresa y sus relaciones laborales están reguladas por el Convenio Colectivo (actualmente en proceso de negociación) que cubre a la totalidad de la plantilla.

59	Group leaders Caps de grup <i>Jefes de grupo</i>
316	Researchers Investigadors <i>Investigadores</i>
80	Postdocs Postdoctorals <i>Posdoctorales</i>
169	Collaborators Collaboradors <i>Colaboradores</i>
229	PhD Students Predoctorals <i>Pdoctorales</i>
110	Technicians Tècnics <i>Técnicos</i>
9	Master Students Estudiants de màster <i>Estudiantes de máster</i>
160	Support and administration Staff Personal de suport i administració <i>Personal de soporte y administración</i>



El IDIBELL tiene como objetivo reconocer a sus investigadores y trabajadores, así como a los investigadores de las instituciones socias del Campus de Bellvitge: el Instituto Catalán de Oncología, el Hospital Universitario de Bellvitge, el Hospital de Viladecans y la Universidad de Barcelona, como contribuyentes esenciales para el éxito del IDIBELL, ofreciendo un entorno de trabajo alentador y estimulante que promueva la igualdad de oportunidades, la integridad ética y la conciliación laboral



15%

International Staff
 Personal estranger
 Personal extranjero

25

Countries represented at IDIBELL
 Països representats a l'IDIBELL
 Países representados en el IDIBELL



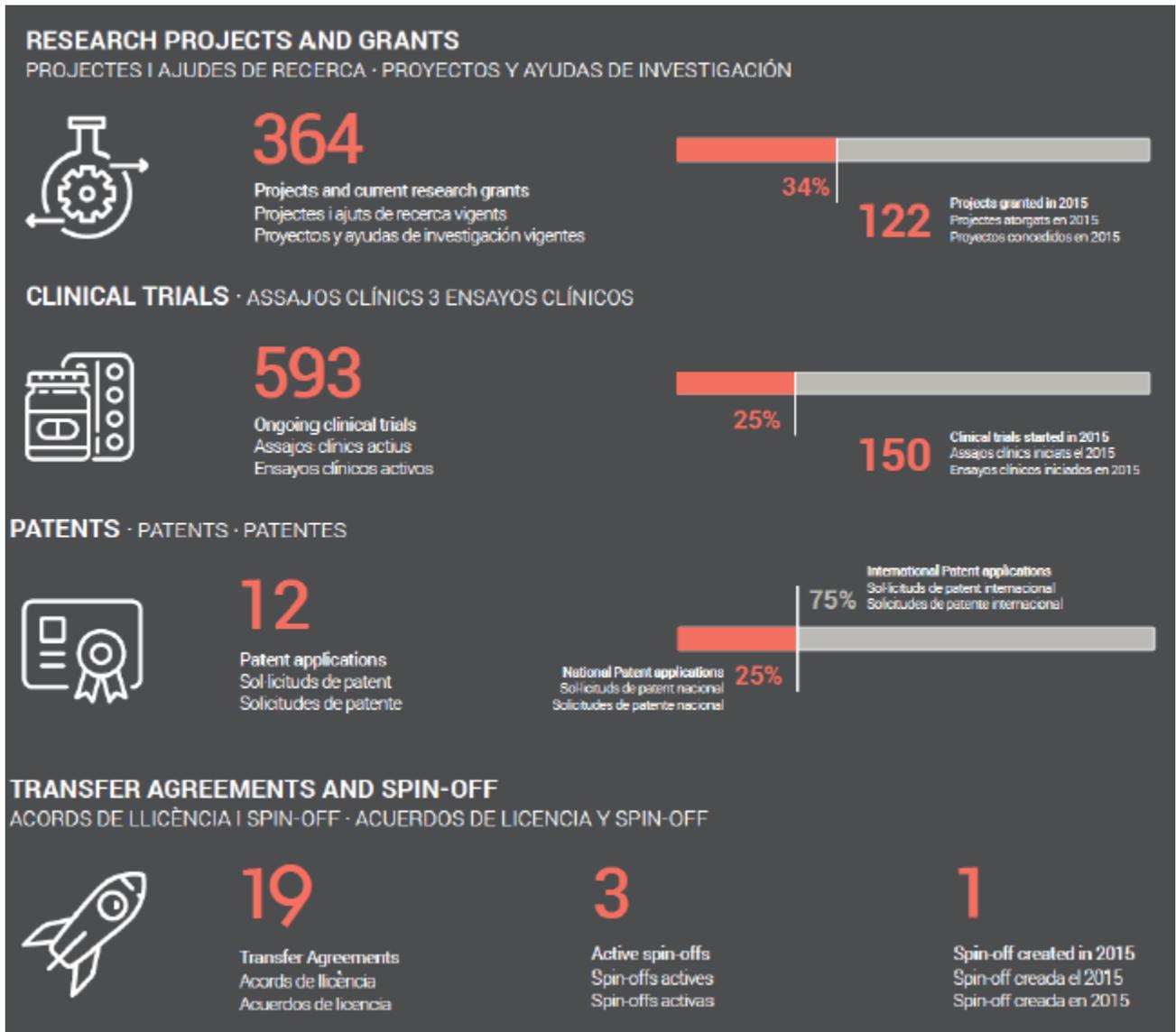
Argentina
 Belgium
 Brazil
 Bolivia
 Botswana
 Chile
 China

Colombia
 Cuba
 Czech Republic
 Ecuador
 Finland
 France
 Germany

India
 Italy
 Japan
 Mexico
 Peru
 Portugal
 Romania

Spain
 USA
 United Kingdom
 Venezuela

Actividad



Memoria de actividades del 2014

http://webcorporativa.idibell.org/imatgesContinguts/Memories/memoria_idibell_2014.pdf

Presentación Jornada de transparencia a cargo del Director General (octubre 2016)

http://webcorporativa.idibell.org/imatgesContinguts/20161013_transparencia_idibell2.pdf

Nuestro compromiso con los Derechos Humanos

Política de calidad

IDIBELL es una empresa de ámbito de actuación estatal. El cumplimiento de los derechos humanos se garantiza con el cumplimiento de la legislación aplicable sobre relaciones laborales con nuestro personal a través del Estatuto de los trabajadores, el Convenio Colectivo y la Prevención de riesgos laborales

En nuestra política de calidad se contempla el compromiso con la Responsabilidad Social, el Medio ambiente y la Salud y el bienestar del personal trabajador.

Política de recursos humanos



La Comisión Europea ha concedido a IDIBELL el logotipo “HR Excellence in Research” que lo acredita como centro de investigación comprometido con la mejora continua de sus políticas de recursos humanos de acuerdo con los principios de la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la contratación de investigadores, adoptados por la Comisión en el año 2005.

Uno de los requisitos para obtener la acreditación HRS4R es la elaboración de un plan de acción con el objetivo de mejorar la alineación de las políticas y actuaciones en Recursos Humanos del IDIBELL con los 40 principios expuestos en la Carta y el Código europeos. El IDIBELL aprobó su plan de actuación en diciembre de 2014. El enlace al plan de acción es

http://webcorporativa.idibell.org/imatgesContinguts/01_HRS4R_Action%20Plan_IDIBELL.pdf

Políticas de Igualdad de trato y oportunidades

En el Plan de Igualdad de oportunidades, disponible en el apartado de la Intranet de Derechos y Responsabilidad Social, se declara el compromiso con el establecimiento y desarrollo de políticas que integren la igualdad de trato y oportunidades entre mujeres y hombres, sin discriminación directa o indirectamente por razón de sexo, así como impulsar y fomentar medidas para conseguir la igualdad real en la organización.

En el 2016 desde la Comisión de Igualdad se propuso la acción IDIBELL Equality Talks, para poder concienciar a las personas sobre la igualdad de trato. Una de las acciones realizadas fue una charla <http://www.idibell.cat/modul/reportatges/ca/260/28-de-juny-orgull-lgbt>

Códigos de conducta, buenas prácticas y éticos

A finales del 2015 se creó el Guía de Buenas prácticas IDIBELL (IDI-DOC-045) como instrumento para la toma de decisiones tanto por parte de órganos de gobierno como por parte del personal investigador, en el marco de los valores y principios éticos de la práctica científica más exigente y actualizada. Este documento es una adaptación a la Guía existente del Instituto Catalán de la Salud (ICS), para cubrir las condiciones específicas y la situación actual del mundo de la investigación en IDIBELL

Tanto la Política de calidad del IDIBELL como el código de conducta están disponibles para consulta en nuestra intranet.

Compromiso con la Responsabilidad Social

Colaboración con diferentes organismos cuyo fin es mejorar la calidad de vida de la sociedad, como la colaboración en proyecto con ONCE <http://www.idibell.cat/modul/noticies/es/931/la-once-y-Idibell-colaboran-en-un-proyecto-sobre-retinosis-pigmentaria> y la firma de convenio de colaboración para fomentar la sensibilización y la inserción de personal con discapacidad con la fundación ECOM <http://www.idibell.cat/modul/noticies/ca/907/idibell-i-la-fundacio-ecom-signen-un-conveni-de-collaboracio-per-fomentar-la-sensibilitzacio-i-la-insercio-de-personal-discapacitat>

El IDIBELL promueve además visitas de cualquier sociedad médica o estudiantes para promocionar la ciencia y la salud entre los ciudadanos como visitas alumnos que forman parte del programa ESCOLAB, el programa PRÁCTIQUES D'ESTIU para alumnos de grado, además de convenios con las distintas universidades del territorio para la ejecución de las practicas de los alumnos de grado o máster, además de colaborar en diferentes actividades de mecenazgo.





Mecenazgo

Acciones de sensibilización, arraigo al territorio y promoción de la solidaridad con la investigación.

Acercamiento al tejido empresarial del territorio de Hospitalet, Baix Llobregat, Fundaciones y asociaciones de pacientes.



Implementación de las políticas de Derechos Humanos

Las medidas concretas que se han tomado para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos de los derechos humanos y responder a las infracciones de derechos humanos en el IDIBELL son:

- Espacio en la web de sugerencias y quejas, gestionado por el departamento de Calidad
- Habilitación de correo electrónico para comunicarse con la Comisión de Igualdad y el Comité de Empresa
- En 2015 se creó la figura del Ombudsman como persona mediadora entre investigadores por conflictos científicos, asegurar la integridad de la investigación en el IDIBELL, asesorar de forma confidencial en dudas relacionadas con la gestión de la ciencia y de carrera profesional y garantiza la independencia respecto a otros órganos institucionales, así como, la confidencialidad de sus actuaciones.
- Bianualmente se realizan encuestas psicosociales, para evaluar el grado de satisfacción de las personas
- Además, durante los meses de mayo y junio de 2014 se realizó un análisis interno de la institución mediante encuestas al personal del IDIBELL así como reuniones sectoriales. Una vez hecho el diagnóstico se formó un grupo de trabajo formado por representantes de los diferentes colectivos laborales que conforman el IDIBELL para redactar el plan de acción de la HRS4R 2.015-2.018
- Existe un grupo de trabajo que supervisa el seguimiento de plan de acción HRS4R:
http://webcorporativa.idibell.org/imatgesContinguts/01_HRS4R_Action%20Plan_IDIBELL.pdf

Objetivos

- Valorar la posibilidad de incluir conceptos de Responsabilidad Social en la evolución de proveedores o en la ficha de alta del proveedor.
- Como objetivos para el año que viene el IDIBELL propone planificar una campaña de difusión y concienciación de la adhesión del Pacto Mundial y la sensibilización de los 10 principios

Nuestro compromiso con el trabajo y las normas laborales

La relevancia de los derechos laborales en el IDIBELL, así como los riesgos y oportunidades relacionados se dispone de convenio colectivo propio del IDIBELL (actualmente en proceso de negociación), en su Política de Calidad, en los distintos protocolos y documentos gestionados a través del Servicio de Prevención de Riesgos y en la adhesión a la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores adoptados por la Comisión Europea en 2005.

Libertad de afiliación y reconocimiento del derecho a la negociación colectiva

El Comité de Empresa es el órgano representativo del conjunto de trabajadores en la empresa y defiende los intereses de éstos. Los miembros del Comité se escogen democráticamente por mandatos de 4 años y el número de representantes está relacionado con la cantidad de trabajadores contratados por la empresa.

El Convenio Colectivo que actualmente se está negociando, contempla en su artículo 11 los aspectos relacionados con el Plan de Igualdad, donde se especifica la igualdad de trato y oportunidades y la obligación de disponer de un plan de igualdad negociado con la representación legal.

Además, algunos de los miembros también deben representar a los trabajadores en los siguientes órganos. El Comité de Seguridad y Salud (css@idibell.cat) tiene como objetivo velar por que se cumplan las condiciones necesarias de seguridad y salud de los trabajadores en el entorno laboral.

- La Comisión de Igualdad (igualtat@idibell.cat) se asegura de que todos los trabajadores tengan las mismas oportunidades, derechos y obligaciones, sea cual sea su género.
- La Comisión de Formación (comissioformacio@idibell.cat), junto con la Dirección, se encarga de gestionar el fondo y del cumplimiento de la normativa de formación de la empresa.

Trabajo forzoso o bajo coacción y erradicación del trabajo infantil

Dada la actividad que el IDIBELL se dedica dentro del sector de servicios de investigación en España, no catalogada como actividades forzosas, por lo que no existe factor de riesgo.

Debido a que el 100% de la prestación de servicios de IDIBELL se realiza en España, siguiendo los requisitos del Estatuto de los Trabajadores y el Convenio Colectivo, se garantiza que el trabajo infantil no es un factor de riesgo para la actividad que desarrolla nuestra organización.

No se han detectado en el IDIBELL la necesidad de implantar medidas de conciliación debida en gran parte a que el horario laboral no está establecido como control reglado, existiendo flexibilidad en el horario. Gran parte del personal trabaja con horario compactado de 8 horas entre la franja horaria de 8 a 19h, existiendo la posibilidad de poder pedir reducción de jornada, disfrutar de horas personales (un total de 88 horas anuales) o permisos de maternidad o paternidad. Los beneficios sociales son aplicables al 100% del personal contratado.

En 2015 se ha realizado un diagnóstico en el cual se han evaluado los factores en discriminación en la contratación, formación y promoción. Los datos han sido recogidos por el grupo de trabajo HRS4R, y han sido utilizados para la acreditación europea de Excelencia en Recursos Humanos en Investigación (HRS4R). También durante el 2016 se realizó una evaluación de distintos indicadores para la redacción de la revisión y actualización del Plan de Igualdad IDIBELL.

Fomento de la igualdad y prevención del acoso sexual

El colectivo de centros CERCA, al cual el IDIBELL está adherido desde 2013, basa su actividad en el respeto y la igualdad entre las personas implicadas. Tanto la gestión de la investigación como las políticas de selección, ocupación, representación institucional, distribución de recursos y evaluación, están fundamentadas en la justa valoración de las personas y en evitar que haya cualquier forma de discriminación.

Los principios descritos se llevan a la práctica a través del fomento de medidas de igualdad, a través de la implantación del Plan de Igualdad que supongan mejoras a la situación presente, con la finalidad de avanzar en la consecución de la igualdad real entre personas en la empresa y por extensión, en el conjunto de la sociedad.

En el año 2013 se elaboró el procedimiento (QUA-PGS-016 Prevención acoso sexual) donde se define la metodología para prevenir y abordar el acoso sexual y acoso por razón de sexo en el marco del IDIBELL.

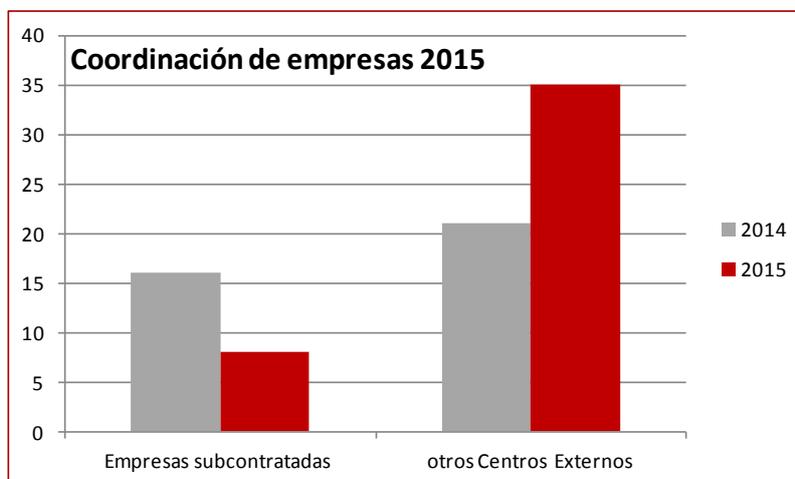
La prevención y la salud laboral

En cumplimiento del artículo 31 de la Ley 31/95 de prevención de riesgos laborales, se dispone en el Instituto de Investigación Biomédica de IDIBELL de un **Servicio de Prevención Propio (SPP)** que se conoce en la Institución como **Departamento de Prevención**, y que fue creado en febrero de 2010, de acuerdo con el RD 39/1997 de Reglamento de los Servicios de Prevención, en base a los riesgos que son específicos de la Institución, todos ellos incluidos en el Anexo I del mencionado Real Decreto.

El Departamento de Prevención del IDIBELL se encarga de llevar a término la política de prevención establecida por la Dirección del IDIBELL, de cumplimiento de toda la legislación vigente en materia de prevención de riesgos laborales que afecta al Instituto, esforzándonos en eliminar cualquier peligro que pueda traducirse en daños en la seguridad y la salud de los trabajadores y trabajadoras, con la participación activa de todas las personas, cada una dentro de su nivel de responsabilidad en la empresa y facilitando el cumplimiento de la norma OHSAS 18001:2007.

Desde el 1 de enero de 2014 el Servicio de Prevención Propio del IDIBELL está mancomunado con el Servicio de Prevención Propio del ICO, constituyendo un Servicio de Prevención Propio Mancomunado (SPPM-ICO-IDIBELL), que garantiza la operatividad y eficacia del Servicio en los términos previstos en el apartado 3 del artículo 15 del RD 39/97 de Reglamento de los servicios de prevención y de acuerdo con el RD 337/2010, que lo modifica entre otros Reglamentos.

La coordinación de empresas (CAE) se realiza en IDIBELL según el procedimiento SPP-PGS-008, en el que contempla tanto la coordinación con las empresas a las que hemos subcontratado servicios, como también la coordinación con otros centros de investigación/ universidades/Institutos etc, por estancias de personal investigador, o de realización de prácticas en nuestras instalaciones.



En 2015 se ha iniciado la Investigación coordinada de los accidentes /incidentes, entre IDIBELL y la empresa a la que pertenezca la persona afectada, lo que implica además que las medidas se toman por acuerdo por ambas partes

En relación a la formación en Prevención de Riesgos, todo el personal de nueva incorporación o cambio de condiciones contractuales, recibe una formación inicial de Bienvenida.

AÑO		Reunión inicial en castellano/catalán	Reunión inicial en inglés	Reunión inicial por mail	Total personas formadas / horas invertidas desde Prevención
2014	Personas formadas	48 trabajadores + 40 estudiantes /colaboradores	2 trabajadores + 14 estudiantes /colaboradores	2 trabajadores	106 personas formadas (52 trabajadores + 54 estudiantes/colaboradores)
	Nº Reuniones realizadas	20 reuniones	5	2	60 horas invertidas (3 horas x reunión)*
2015	PERSONAS FORMADAS	149 personas (83 Trabajadores + 66 estudiantes/ Colaboradores)	14 personas (4trabajadores+ 10 estudiantes/ Colaboradores)	15 trabajadores	178 personas formadas (102 trabajadores + 76 estudiantes/colaboradores)
	Nº REUNIONES REALIZADAS	42	6	4	126 horas invertidas (3 horas x reunión)
HASTA 31 ENERO DE 2016	PERSONAS FORMADAS	19 (5trabajadores+ 19 estudiantes /colaboradores)	0	0	19 personas formadas (5 trabajadores+ 19 estudiantes/colaboradores)
	Nº REUNIONES REALIZADAS	6	0	0	18 horas invertidas (3 horas x reunión)

Dentro del Sistema de Gestión de la Prevención en IDIBELL, existe el denominado “Sistema tutorial”, implantado en IDIBELL desde 2006. que contempla aquellos casos de personal que también consideramos como “sensible” a nivel de prevención de riesgos laborales, por tratarse de personas, generalmente estudiantes, y en ocasiones menores de edad, que no conocen las instalaciones y que además permanecerán en ellas durante un corto periodo de tiempo, o que se acaban de incorporar al ámbito investigador, a través de RRHH de IDIBELL:

estudiantes que acuden a IDIBELL para realización del trabajo de investigación de Bachillerato, estudiantes de prácticas, y estudiantes de visita en nuestras Instalaciones , además de las personas de ámbito investigador de reciente incorporación y durante sus primeras semanas . Como mejora del sistema tutorial en 2009 se puso en marcha el procedimiento SPP-PGS-017-de tutores Estudiantes y Menores, todavía vigente y exclusivo de IDIBELL en relación a otras instituciones.

Además, se llevan a cabo formaciones específicas según necesidades detectadas o a petición de la persona interesada.

FORMACION EN PREVENCIÓN DE RIESGOS NO PRESENCIAL	Personas formadas en 2014	Personas Formadas en 2015
Formación Nivel Básico 50 horas-NO Presencial	1	1
Formación específica en uso de Pantallas de Visualización de datos (PVD)	20	55
Formación específica (castellano/ inglés) : agentes biológicos	28	29
Formación específica (castellano/inglés): trabajo en laboratorios de biomedicina	11	53
Formación específica: almacenaje de productos químicos	10	7
Formación específica (castellano/inglés): trabajo con productos químicos	16	53
Formación específica riesgo trabajo con radiaciones en general	1	1
Riesgos en circulación vial (No presencial)	1	0
Formación teórica nivel básico 50h: PRL Industria Química (On line-MC Mutual)	9	1
Formación teórica nivel básico 50h: Oficinas (2 horas) (On line-MC Mutual)	9	1
Formación teórica nivel básico 50h: manipulación de cargas (On line-MC Mutual)	9	12
Formación teórica nivel básico 50h: Seguridad vial (2horas) (On line-MC Mutual)	9	1
Formación teórica nivel básico 50h: Concienciación en PRL(On line-MC Mutual)	9	1
Formación teórica nivel básico 50h: Incendios(On line-MC Mutual)	9	1
Formación teórica nivel básico 50h: Violencia Laboral(On line-MC Mutual)	9	8
Formación teórica nivel básico 50h: Primeros auxilios(On line-MC Mutual)	9	3
Formación teórica nivel básico 50h: Síndrome estar quemado(On line-MC Mutual)	9	1
Horas invertidas en la Formación específica desde Prevención *(2 horas x persona)	Total= 338 horas	**Total= 456+150=606 horas

FORMACIÓN IMPARTIDA EN PREVENCIÓN DE RIESGOS -PRESENCIAL	Nº sesiones en 2014	2014 Personas formadas /horas invertidas	Nº sesiones en 2015	2015 Personas Formadas / horas invertidas
Reunión inicial personalizada :extranjeros/vips/mandos /especiales /menores , /sensibles)*	12	23p/36 h	27	37p/81 h
Sensibilización en prevención a trabajadores (en los seguimientos a las personas presentes)**	13	24 p / 45 h	16	57 p /55 h
Formación específica sobre gestión preventiva a Directivos/ mandos (impartida en su reunión inicial)*	2	3 p /6 h	3	3 p /9 h
Formación presencial del Curso Básico de Prevención 50h (complemento de la formación On line)	1	4p/5 h	1	5p / 5 h
Formación específica Gestión Preventiva: Plan Prevención/Plan Emergencias /Cuestionario/auditorias..	7	7 p / 40 h	18	147 p/ 126 h
Formación específica riesgos estabulario (para todos sus usuarios y trabajadores)***	3	86/ 21 h	1	29/21
Formación específica en riesgos de Estabulario en inglés (para usuarios)***	1	26/7 h	-	2/2
Formación presencial básica impartida en castellano/catalán/inglés, en la reunión inicial, sobre riesgos biológicos , estabulario , químicos, radiaciones y pantallas de visualización de datos .***	20	106/60 h	42	178 p/ 126 h
Formación específica presencial : peligros específicos evaluados en la Evaluación de Riesgos (ER)***	22	32 p / 665 h	19	100 p/ 574 h
Formación específica para capacitación auditores Internos del Sistema de Gestión de la Prevención	-	-	10	7 p/70 h
Totales invertidos en la Formación presencial en Prevención de riesgos	81 sesiones	311 personas / 885 horas	137 sesiones	538 personas /1069 personas

FORMACIÓN PRESENCIAL EN EMERGENCIAS/PLAN DE EMERGENCIAS	Nº sesiones en 2014	2014 Personas formadas /horas invertidas	Nº sesiones en 2015	2015 personas Formadas / horas invertidas
Formación básica en emergencias y Plan de emergencias (impartida en castellano/catalán/inglés, en la reunión inicial)	20	106 p/60 h	42	178 p/ 126 h
Formación Equipos Primera Intervención en nuevo Plan de Emergencias	1	1 p / 7 h	2	22 p/ 14 h
Formación específica emergencias en sector Laboratorio Oncología Molecular + Serveis Generals+ Laboratorio Metabolismo del Càncer	1	1 p / 7 h	2	26 p/ 14 h
Formación específica emergencias en sector Estabulario	4	79/49	1	7 p/ 7 h
Formación específica emergencias en sector PEBC (impartida en castellano/catalán/inglés)	-	-	5	39p/ 35 h
Formación específica emergencias en sector Plataformas+ Laboratorio Diagnóstico Molecular	1	1 p / 7 h	1	12 p/ 7 h
Formación específica emergencias en sector Laboratorio Genética Molecular	1	3 p / 7 h	1	29 p/ 7 h
Formación específica emergencias en sector Dirección + Administración	1	3 p / 7 h	6	51 p/ 42 h
Formación práctica en Plan autoprotección (en Coordinación con ICO)	6	14 p / 42 h	3	9 p/ 21 h
Formación teórica Equipos de Primera Intervención (EPIS)(en coordinación con ICO)	8	18 p /56 h	4	7 p/ 28 h
Totales invertidos en la Formación presencial en Emergencias/Plan de emergencias	43 sesiones	226 personas / 242 horas	63 sesiones	380 personas / 301 horas

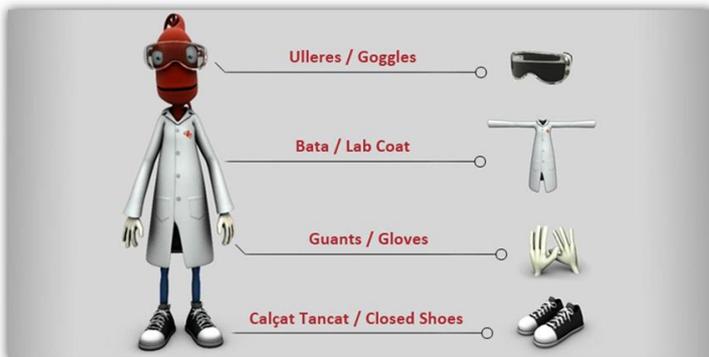


La mascota de prevención (MILO) fue la medida preventiva más importante de 2013, para mejora de la integración de la prevención y potenciación del traslado de la información preventiva a todos los públicos IDIBELL y en cumplimiento de la nueva política de prevención de 2013. Periódicamente desde el Departamento de Prevenció del IDIBELL se envía a todo el personal Píldoras informativas para recordar normativas básicas para trabajar en los laboratorios.



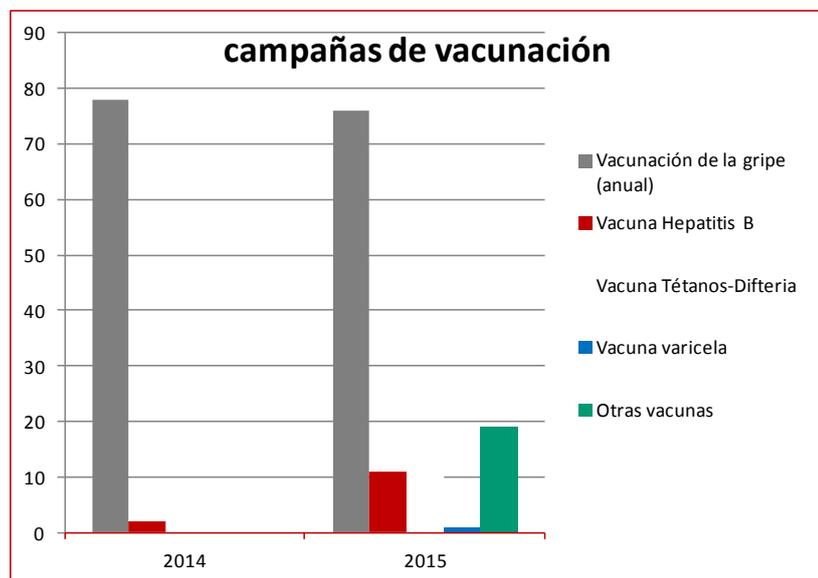
Al lab sempre seguretat:

In the lab always safety:



Todo ello, garantizan que el personal que trabaja en el IDIBELL tenga la información necesaria sobre los riesgos que existen en su lugar de trabajo.

Las campañas de salud son realizadas por el personal sanitario de la Unidad Básica de Salud Laboral (UBSL) cuando realizan la revisión médica recomendando pautas para fomentar la salud en diversos factores de riesgo, en función de lo observado en cada una de las revisiones y reflejándolo en el informe de cada trabajador.



Campañas de vacunación realizadas	2014	2015
Vacunación de la gripe (anual)	78	76
Vacuna Hepatitis B	2	11
Vacuna Tétanos-Difteria	5	12
Vacuna varicela	-	1
Otras vacunas		19

Un total de 19 personas han sido vacunadas de diferentes alergias en la Unidad Básica de salud laboral del SPM-ICO-IDIBELL

Otras Campañas de salud realizadas:

- Alimentación equilibrada
- Actividad Física
- Consumo de bebidas alcohólicas
- Control Ginecológico
- Higiene Dental
- Higiene Postural
- Higiene del sueño
- Deshabitación tabáquica
- Fatiga visual

La valoración de la satisfacción, seguridad y salud se realiza a través de:

1. **Encuesta de satisfacción anual del IDIBELL:** indicador en el sistema de prevención de la satisfacción del personal en materia de seguridad y salud.
2. **Requerimientos y visitas de la Inspección de Trabajo:** producidos de modo espontáneo, o planificado por la Inspección, o tras denuncia presentada por los Delegados de Prevención y cuyas medidas acordadas están en proceso de resolución.
3. **La solicitud a la Dirección General de Ordenación de la Seguridad Social del incentivo "Bonus"** concedido a las empresas por haber contribuido a la disminución y prevención de la siniestralidad laboral y que se ha concedido de nuevo a IDIBELL en 2015, por los períodos 2012-2012 y 2013-2013.

4. **Los puntos fuertes resaltados en la auditorias reglamentarias del Sistema de prevención de IDIBELL:** que nuevamente ha sido realizada por AENOR en 2015 .
5. **Premios a los que ha podido optar el Sistema de Prevención de IDIBELL :** aunque no hemos optado a ningún premio en 2015, hay que recordar que en 2013 IDIBELL optó al I Premio CES "Construint Empreses Saludables", que premia las medidas más innovadoras materia de prevención de riesgos laborales (presentando la mascota de prevención de IDIBELL, el Milo) y que en 2012 se nos concedió el Premio Baró a la Prevención de Riesgos Laborales, (otorgado por MC MUTUAL, a nivel nacional) .

IDIBELL recibió el julio de 2016 por quinta vez, el certificado de obtención del incentivo Bonus de la mutua MC Mutual, conforme se acredita que el centro ha contribuido de forma eficaz y contrastable a la reducción de la siniestralidad laboral y ha realizado actuaciones efectivas en la prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales en el período 2013



<http://www.idibell.cat/modul/noticies/es/915/idibell-es-premiado-por-mc-mutual-por-sus-acciones-de-prevencion-y-salud-laboral>

Espacio de Atención al profesional

Como mecanismo para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos; se dispone en la intranet del **"Espacio de Atención al profesional"** dentro del cual hay un apartado de quejas y sugerencias. Con un periodo bianual se realizan las encuestas psicosociales.

En 2015 se creó la figura del Ombudsman como persona mediadora entre investigadores por conflictos científicos, asegurar la integridad de la investigación en el IDIBELL, asesorar de forma confidencial en dudas relacionadas con la gestión de la ciencia y de carrera profesional y garantiza la independencia respecto a otros órganos institucionales, así como, la confidencialidad de sus actuaciones

Objetivos

- Cerrar negociación del Convenio Colectivo para trabajadores IDIBELL
- Dar formación en material de conciliación familiar y gestión del tiempo a los miembros de la Comisión de Igualdad y de aquellas personas que puedan estar interesadas.
- Dar seguimiento a los objetivos planteados en la acreditación HRS4R y en el Plan de Igualdad, para fomentar la mejora continua en las distintas acciones planteadas.

Medio Ambiente

Las políticas del IDIBELL por la protección del medio ambiente se describen en la Política de Calidad del Sistema de Gestión Integrada y son supervisadas y evaluadas por el Área de Servicios Generales y Mantenimiento IDIBELL.

Debido a que el IDIBELL se encuentra ubicado dentro de las instalaciones del Hospital Duran y Reynals, gestionado por el ICO (socio), los datos relativos al consumo de suministros se detallan en la memoria de sostenibilidad, que anualmente ICO que presenta y publicada en su web. Adjuntamos enlace:

http://ico.gencat.cat/web/.content/minisite/ico/lico/documents/arxiu/memoria_2015_ICO_CAST_v2.pdf

El personal que conforma Servicios Generales, se esfuerza al conocer los avances tecnológicos y normativos de todas sus áreas, edemas procura informado de los avances en el ámbito de la investigación para saber cómo adecuar los recursos que tenemos a estas necesidades. Ofrecemos un servicio que pretende ser integral tanto en el tocante a las instalaciones, los equipos, la limpieza, los residuos o la seguridad, procuramos que los usuarios encuentren en SSGG un recurso dinámico, práctico y cercano.

La gestión de residuos químicos y biológicos con una legislación muy estricta, están perfectamente controlados por el Área de Servicios Generales y Mantenimiento IDIBELL, el cual gestiona su eliminación a través de empresas del sector, debidamente certificadas. Entre los distintos tipos de residuos que se gestionan están los del GI, GII, GIII, GIV, SANDACH, RAE o químicos.

Objetivos

- Establecer un sistema eficaz para la identificación de requisitos legales ambientales
- Adecuar el control operacional y el seguimiento ambiental a las tareas que se vienen realizando ICO (nuestro socio, gestor del edificio)
- Establecer dentro del Plan de Formación actividades formativas en gestión ambiental y de residuos.
- Realizar al menos 2 campañas de sensibilización ambiental para el personal IDIBELL cada año.
- Elaboración de Informe anual para la Dirección del Servicio de Mantenimiento, de la gestión de residuos y datos ambientales.

Anticorrupción

Debido a que el IDIBELL es una fundación pública, cualquier actividad está muy reglada y contralada por la ley de presupuestos, de concursos, etc. Por lo que no existen acciones concretas, más allá de las legales, a llevar a cabo en las posibles formas de extorsión y soborno.

El IDIBELL financia su actividad con fondos públicos y privados, procedentes de diversas instituciones. Además, los investigadores del instituto participan en diversos proyectos junto con otras instituciones nacionales e internacionales. La investigación biomédica es cada vez más una actividad colectiva, fruto de la colaboración de diferentes personas e instituciones que aportan sus conocimientos y su experiencia para la consecución de una meta común: mejorar la salud de las personas

Anualmente son realizadas auditorias tanto financieras como científicas por parte de las autoridades de la comunidad autonómica, del estado, así como de cualquier organismo que financia los proyectos de nuestros investigadores, la compra de equipamiento y/o la contratación de personal.

Las auditorías internas sirven para garantizar la consistencia con el compromiso de lucha contra la corrupción, incluida la revisión regular por parte de los máximos mandatarios a través del resultado de las auditorias y los informes que se derivan http://webcorporativa.idibell.org/imatgesContinguts/Transparencia/ccaa_2014.pdf

Debido a que el IDIBELL es una fundación pública, las compras superiores a 18000€ están reguladas por la normativa vigente (mesa de contratación) por lo que no existe ninguna política de compras por escrito. Si existe un procedimiento de valoración de proveedores con medidas como el cumplimiento de la protección de datos personales, además que el producto que se compra cumple las directivas que les son aplicables y los fabricantes en general son europeos. En el documento "Instrucciones Contrataciones" (IDI-DOC-046) se recogen las indicaciones para los contratos del sector público establecidos en la ley 30/2007 de 30 de octubre de Contratos de Sector Publico, cuyo principal objetivo consiste en regular la contratación del sector público, con la finalidad, entre otras, de garantizar el cumplimiento de los principios de libertad de acceso a las licitaciones, publicidad, transparencia de los procedimientos y no discriminación e igualdad de trato entre los candidatos. También incluye la coordinación de los procedimientos de adjudicación de contratos públicos de obras, suministros y servicios.

http://webcorporativa.idibell.org/imatgesContinguts/Compres/AdjuntsContractacions/Instruccions_contractacio_2016.pdf

No existe un código de conducta general o política contra la corrupción y soborno, a excepción del Código de Buen Gobierno que aplica a los cargos directivos del IDIBELL. También en el Código de Buenas prácticas se especifica que la tarea de la investigación debe llevarse con integridad y mantenimiento de la veracidad de los datos.

Portal de transparencia

Desde el 2014 con la creación del portal de la transparencia IDIBELL, los datos económicos y estratégicos son comunicados a los trabajadores y publicados en la web.

Se realizan dos jornadas de transparencia anuales, donde la Dirección facilita datos decisiones estratégicas, cambios organizativos, memoria científica, cierres económicos años anteriores y acciones llevadas a cabo en materia de Responsabilidad Social Corporativa e investigación.

En la página web del IDIBELL <http://www.idibell.cat/modul/transparencia/es> están disponible para cualquier persona, documentación relativa a:

- Organización institucional y estructura administrativa
- Actividad y planificación
- Gestión económica y presupuestaria
- Convenios de colaboración
- Contratación pública
- Solicitud de información

Comunicación

Como mecanismo para escuchar, evaluar y hacer un seguimiento de las posturas, preocupaciones, sugerencias, críticas de los empleados con el propósito de aprender y adquirir nuevos conocimientos; se dispone en la intranet del “**Espacio de Atención al profesional**” dentro del cual hay un apartado de quejas y sugerencias. Con un periodo bianual se realizan las encuestas psicosociales.

Se puede contactar directamente con la Comisión de Igualdad y Diversidad y los miembros del Comité de Empresa, a través de correo electrónico habilitado para cada órgano.

Objetivos

- Seguir con el cumplimiento estricto de las leyes que nos aplican y los requisitos de las entidades financiadoras