

Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2020-2023

Centro de Regulación Genómica



HR EXCELLENCE IN RESEARCH

Índice

1	Compromiso de la Dirección	3
2	Introducción	4
3	Objetivos del Plan.....	5
4	Fases del Plan	6
5	Acciones del Plan.....	9
	Cronograma	37
	Anexo I: Miembros de la <i>Comisión Negociadora</i> del Plan	38

1 Compromiso de la Dirección

El Centro de Regulación Genómica (en adelante CRG) declara su compromiso a favor de la igualdad, la diversidad y la inclusión.

La igualdad de género es uno de los principios estratégicos de nuestra política de centro y, por ello, continuaremos, como lo hemos hecho hasta ahora, trabajando por la no discriminación, así como por impulsar y fomentar las medidas necesarias para conseguir la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en el CRG.

Con ello, como Dirección del centro nos comprometemos a impulsar y a apoyar las medidas del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión:

- Rigiéndonos según los principios de igualdad de trato, de igualdad de oportunidades, de inclusión, de respeto a la diversidad y a la diferencia con respecto a nuestras trabajadoras y trabajadores;
- Favoreciendo la integración de la perspectiva de género, la acción positiva y la eliminación de estereotipos en función del sexo.

Para que el Plan sea un éxito es clave la colaboración y apoyo de nuestro personal, por lo que os agradecemos, de antemano, vuestra implicación y predisposición.

Luis Serrano
Director

Juan Vives
Director Administrativo

2 Introducción

El *Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión* del CRG es fruto de la firme convicción y compromiso por parte del centro en colaborar en pro de una sociedad más justa, tolerante, diversa e igualitaria entre mujeres y hombres, que favorezca su avance y su desarrollo, y en la que se respeten y promuevan los derechos fundamentales. Asimismo, responde a nuestro marco normativo tanto nacional como internacional en materia de igualdad.

El Plan incluye a dos vertientes:

- Estratégica: desde la cual el centro promueve la igualdad, la diversidad y la inclusión fomentando, de esta manera, los siguientes objetivos mundiales de desarrollo sostenible:
 - o Salud y bienestar
 - o Igualdad de género
 - o Reducción de las desigualdades
 - o Alianzas para lograr los objetivos (Centros CERCA, EU-LIFE, entre otras)
- Operativa: desde la cual se integran un conjunto de medidas que conforman un marco congruente y que responden a la realidad y necesidades en materia de igualdad, diversidad e inclusión propia del centro.

El proceso de elaboración del Plan ha sido liderado por el Departamento de Recursos Humanos, y se ha basado en el trabajo cooperativo de la *Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión*, en la colaboración de la plantilla y, asimismo, en el asesoramiento técnico experto en materia de igualdad. Es, por tanto, el resultado de un proyecto común, completamente participativo, gestado en el seno de la *Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión*, y apoyado por la Dirección del centro.

El presente Plan establece nueve áreas de desarrollo, que responden a ejes estratégicos de actuación, a saber: clasificación profesional, conciliación, condiciones de trabajo, comunicación, formación, retribuciones, selección y contratación, prevención del acoso sexual y del acoso por razón de sexo y diversidad e inclusión.

En líneas generales, el Plan aboga por procesos de selección, contratación y promoción asentados en los principios de igualdad de trato y de oportunidades, así como por una gestión de los recursos humanos que integre la conciliación de la vida laboral, personal y familiar, contemplando la importancia de la formación, el desarrollo profesional y la diversidad e inclusión.

3 Objetivos del Plan

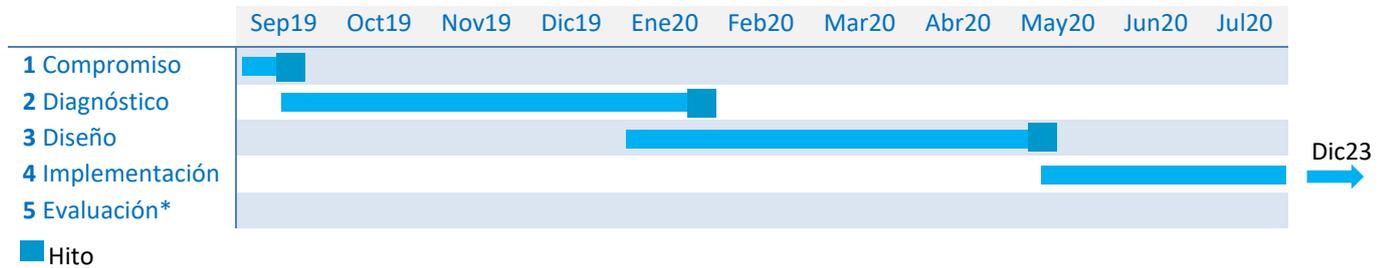
El *Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión* tiene como objetivo primordial garantizar el principio de igualdad entre hombres y mujeres, promover la diversidad e inclusión, identificando y eliminando cualquier estereotipo, rol, actitud y/o barrera que dificulte a cualquier persona acceder y desarrollarse en el puesto de trabajo en igualdad de condiciones.

El presente plan responde a nueve ejes estratégicos, cuyos objetivos generales se determinan a continuación:

Eje Estratégico	Objetivo General
1 Clasificación Profesional	Garantizar una composición equilibrada en la plantilla
2 Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Favorecer la utilización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad
3 Condiciones de Trabajo	Garantizar la seguridad en el puesto de trabajo
4 Comunicación y Lenguaje	Fomentar una comunicación inclusiva y desde la perspectiva de género
5 Formación	Garantizar el acceso igualitario a la formación
6 Política retributiva	Garantizar la aplicación del principio de igualdad de retribución por trabajos de igual valor
7 Selección y contratación	Promover una selección y contratación de personal basados en la igualdad de oportunidades
8 Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo
9 Diversidad e inclusión	Promover una cultura orientada a la diversidad y a la inclusión

4 Fases del Plan

El plan se ha dividido en las siguientes fases que se muestran a continuación:



*Tras la finalización de cada acción y, globalmente, a la completitud del plan.

- 1 Compromiso**

 - Compromiso por parte de Dirección.
 - Asignación del liderazgo del plan por parte de la Dirección.
 - Definición del equipo de trabajo.
 - Información del inicio del Plan.

2 Diagnóstico

 - Recogida de información y análisis de datos de la plantilla, de las prácticas de recursos humanos y de la cultura del centro.
 - Entrevistas a representantes de las diferentes comunidades que componen el centro.

3 Diseño y negociación del plan

 - Definición de los objetivos en función de los resultados del diagnóstico.
 - Identificación de las acciones de acuerdo con los resultados.
 - Determinación del cronograma, de los recursos materiales y humanos, de los indicadores, así como de los responsables para el desarrollo de las acciones.
 - Definición del sistema de seguimiento y evaluación.
 - Negociación, aprobación del plan y publicación.

4 Implementación

 - Desarrollo de las acciones propuestas en el plan.
 - Comunicación interna del desarrollo de las acciones.

5 Seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan

 - Realización del seguimiento, de los resultados y del impacto.
 - Replanificación del plan: adaptación de estrategias y/o nuevas medidas.

→ 1 Compromiso

La primera fase del Plan ha supuesto el compromiso en la continuidad de la promoción de la igualdad, diversidad e inclusión por parte de la Dirección del centro. Asimismo, se ha implicado la asignación de las responsabilidades, la definición del equipo de trabajo y la dotación de recursos.

→ 2 Diagnóstico

En la fase diagnóstico se ha realizado un análisis exhaustivo de la situación actual del CRG a través de los ejes estratégicos mencionados en el apartado anterior, con el fin de identificar las necesidades existentes en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

La metodología con la que se ha realizado el diagnóstico se ha dividido en:

- Cuantitativa
- Cualitativa

Por lo que respecta a la **metodología cuantitativa** se ha realizado un estudio completo de todos los datos relativos a personal para evaluar la composición de nuestra plantilla en términos de género, edad, jornada de trabajo, formación, salario, entre otros.

En relación a la **metodología cualitativa** se han examinado todas las evidencias existentes relativas a los citados ejes estratégicos, tales como políticas de centro, procedimientos, comunicaciones, información de web y redes sociales, por citar algunos ejemplos. Asimismo, cabe mencionar que se han entrevistado a los diferentes representantes de las comunidades que integran el centro. Ello con el objetivo de emprender un plan que implique la participación activa de la plantilla, así como para recabar de primera mano la información que conocen las personas trabajadoras y, de este modo, diseñar un plan realista y con un ajuste directo a nuestro personal.

→ 3 Diseño y negociación

El diseño y negociación del plan, partiendo de los resultados del diagnóstico, se ha formalizado en el seno de la *Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión* del CRG. Desde la comisión se han diseñado las acciones resultantes del diagnóstico, con el fin de avanzar hacia un estadio de mayor consolidación en materia de igualdad, diversidad e inclusión.

Tras el diseño de acciones y su aprobación por parte de la comisión en el mes de marzo de 2020, se ha presentado el Plan al *Steering Committee* el mes de mayo, así como al *Executive Board* en junio, con el fin de obtener la ratificación final del plan. Posteriormente, se ha iniciado una campaña de difusión del plan.

Asimismo, y de acuerdo con el *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo (Artículo 5. Procedimiento de negociación de los planes de igualdad)*, el Plan ha sido negociado y aprobado por los sindicatos mayoritarios del sector (UGT y CCOO).

→ 4 Implementación

La fase de implementación, de la misma manera que la fase de diseño, será el resultado de un trabajo colaborativo entre los miembros de la *Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión*, a través de la cual se hará también partícipe a la plantilla del CRG.

→ 5 Seguimiento, evaluación y revisión periódica

Con la finalidad de realizar un seguimiento, evaluación y revisión periódica del plan se constituirá una Comisión de Seguimiento, evaluación y revisión periódica. Dicho Comisión tendrá como misión velar por el cumplimiento de cada una de las acciones del plan. Con dicho fin:

- En primer lugar, trimestralmente, se establecerán contactos y reuniones periódicas entre la Comisión de Seguimiento y las personas responsables de cada una de las acciones del plan, en las cuales se evaluarán los resultados conseguidos hasta la fecha, los indicadores, así como las posibles desviaciones si las hubiera, observando la metodología de seguimiento que incluye cada una de las acciones del plan. En caso de existir desviaciones, se establecerán medidas correctoras que serán acordadas en el seno de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
- En segundo lugar, al finalizar cada acción del plan, se desarrollará un informe de la misma, el cual será compartido y evaluado en las reuniones de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión. Dicho informe incluirá una descripción de la acción, indicadores asociados y resultados. Asimismo, se reflejarán las desviaciones si las hubiera.
- En tercer lugar, bianualmente, la Comisión de Seguimiento se reunirá con el objetivo de analizar y evaluar el estado global de cumplimiento del plan.
- Una vez finalizado el plan, se llevará a cabo una evaluación global de las acciones desarrolladas a través de sus indicadores, con el objetivo de conocer el impacto de su implementación y el nivel de consolidación.

→ Procedimiento de modificación y procedimiento para solucionar las posibles discrepancias que puedan surgir en la aplicación del plan

A petición de una de las partes de la Comisión Negociadora del Plan o de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión se podrá modificar el plan: añadir, reorientar, mejorar, corregir, intensificar, o atenuar alguna de las medidas originales del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

En caso de que se produjeran discrepancias, la resolución de éstas se guiaría por la decisión mayoritaria de las personas constituyentes de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.

En todo caso, el presente Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión será revisado/modificado siempre que:

- Así lo determine o sea consecuencia de una decisión de una autoridad competente.
- En caso de fusión, absorción, transmisión o modificación del estatus jurídico de la Empresa.
- Ante cualquier incidencia que modifique de manera sustancial la plantilla, sus métodos de trabajo, organización o sistemas retributivos, y que altere las situaciones analizadas en el Diagnóstico de Situación.

En caso de que la revisión/modificación del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión resulte necesaria, también se procederá a la actualización del Diagnóstico de Situación y, en su caso, de las medidas del Plan.

5 Acciones del Plan

Las acciones del Plan han sido organizadas en ejes estratégicos. Para cada una de las acciones que conforman el Plan se detalla la siguiente información:

→ Eje estratégico
→ Título
→ Calendario
→ Periodicidad
→ Objetivo General
→ Objetivo Específico
→ Descripción
→ Colectivos a quien va dirigida
→ Responsable de la acción
→ Metodología de seguimiento
→ Indicador
→ Resultados
→ Recursos Internos/Externos
→ Horas (capacidad/recursos)

Nº Acción	01
Área	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Título	Promover la contratación de mujeres en posiciones de responsabilidad.
Calendario	4º trimestre 2021 en adelante.
Periodicidad	Puntual. Cuando se establezca una vacante de promoción.
Objetivo General	Garantizar una composición equilibrada en la plantilla.
Objetivo Específico	Revertir la segregación vertical.
Descripción	Se promoverán acciones dirigidas a favorecer la promoción o contratación de las mujeres en puestos de responsabilidad con el fin de eliminar la segregación vertical. Para ello, conjuntamente con las acciones de sensibilización, se insta a constituir procesos de selección inclusivos, eliminando las barreras sociales de las mujeres al acceso a la ciencia y concretamente a los puestos de responsabilidad en el centro.
Colectivos a quien va dirigida	Candidatos/as y Empleados/as que optan a puestos de responsabilidad.
Responsable de la acción	Comité de Dirección en colaboración con el Departamento de Recursos Humanos y con los <i>Hiring Managers</i> .
Metodología de seguimiento	La persona encargada de la acción se reunirá con el departamento de recursos humanos semestralmente, para realizar un seguimiento y evaluar los datos de las campañas que se hayan realizado. La información relevante se documentará mediante un acta.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Número de mujeres que ha accedido a puestos de responsabilidad (relación detallada). - Porcentaje de mujeres en puestos de responsabilidad por unidad en comparación con los hombres.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la equidad de género.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 80h aproximadamente - 4 recursos

Nº Acción	02
Área	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Título	Diseñar campañas de sensibilización externa e interna sobre la figura de las mujeres en la ciencia.
Calendario	<ul style="list-style-type: none"> - CRG Social Media y página web de la <i>Comisión Igualdad, Diversidad e Inclusión</i>: cada 2 semanas. - International Day of Women and Girls in Science: febrero/marzo. - Ada Lovelace workshop: octubre. - My Life in Science Series: marzo y julio.
Periodicidad	Continuada.
Objetivo General	Garantizar una composición equilibrada en la plantilla.
Objetivo Específico	Revertir la segregación vertical.
Descripción	<p>Mediante las campañas de sensibilización se pretende constituir a un cambio de imaginario y hacer un llamamiento a las jóvenes para que se involucren en la ciencia, visibilizando a las mujeres clave y construyendo la ciencia como un posible interés laboral para las mujeres. Asimismo, a nivel interno, se fomenta dar valor a las mujeres trabajadoras en la ciencia y aportándoles un imaginario cultural de crecimiento profesional.</p> <p>Se listan las acciones concretas:</p> <p>Campañas externas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - CRG <i>social media</i> y página web de la <i>Comisión Igualdad, Diversidad e Inclusión GBC</i>: Actualización en redes sociales, nuevos artículos sobre mujeres en ciencia, charlas, etc. - Acciones en colegios, institutos y/o universidades. - Ada Lovelace Workshop. <p>Campañas Internas:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Acto el día de la mujer trabajadora. - Acto el día de <i>Women and Girls in Science</i>. - <i>My Life in Science Series</i>.
Colectivos a quien va dirigida	A la plantilla y a la sociedad en general.
Responsable de la acción	Departamento de Comunicación y miembros de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Metodología de seguimiento	La persona encargada de la acción en la Comisión se reunirá periódicamente con la persona responsable de comunicación para planificar las acciones, realizar un seguimiento, recoger datos de las campañas realizadas y detectar nuevas posibilidades de acciones.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - CRG <i>social media</i> + EDI webpage: Número de <i>shares/likes/etc.</i> - International Women's Day: Asistencia en seminarios. - <i>International Day of Women and Girls in Science</i>: Asistencia en seminarios. - <i>Ada Lovelace workshop</i>: Asistencia y feedback. - <i>My Life in Science Series</i>: Asistencia en seminarios.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la concienciación y sensibilización en materia de igualdad. - Aumento de visibilidad de la mujer en la ciencia.

	- Promoción del modelo/rol de la mujer científica para públicos escolares (CRG como uno de los principales referentes/prescriptores/embajadores de la visibilización de la mujer en la ciencia)
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos y Externos
Horas (capacidad/recursos)	- 160h aproximadamente - 4 recursos

Nº Acción	03
Área	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL
Título	Monitorizar indicadores de género en publicaciones científicas.
Calendario	1 ^{er} semestre de cada año.
Periodicidad	Semestral.
Objetivo General	Monitorizar indicadores de género en publicaciones científicas con el fin de identificar sesgos. Planificar acciones a posteriori para mejorar los resultados, en caso que fuera necesario.
Objetivo Específico	<ul style="list-style-type: none"> - Definir los indicadores bibliométricos relevantes para monitorizar género en publicaciones científicas (abril/mayo 2020) - Analizar las publicaciones con los indicadores identificados en el objetivo 1 (junio/julio).
Descripción	En una primera fase, se definirán los indicadores bibliométricos relevantes para monitorizar género en publicaciones (análisis del último informe de ELSEVIER). En una segunda fase, se realizará el análisis de género de las publicaciones del CRG utilizando los indicadores identificados, sobre todo en referencia a las publicaciones donde el primer o el último autor son investigadores/investigadoras del CRG. El análisis se hará global y desagregado por categoría profesional.
Colectivos a quien va dirigida	Director e Investigadores Principales, Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Responsable de la acción	<i>International and Scientific Affairs</i> en colaboración con la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Metodología de seguimiento	Análisis con la plataforma de gestión de publicaciones.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> - Número de publicaciones de primer y último autor por género y categoría profesional / programa, incluyendo otros indicadores identificados en el primer objetivo específico.
Resultados	Identificar posibles problemas en las publicaciones de las mujeres investigadoras del centro e implementar soluciones oportunas.
Presupuesto	Interno (coste de mantenimiento de la plataforma).
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 40h aproximadamente - 1 recurso

Nº Acción	04
Área	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Título	Difundir e informar sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad.
Calendario	1 ^{er} trimestre 2021, y siguientes.
Periodicidad	Anual.
Objetivo General	Favorecer la utilización de las medidas de conciliación y corresponsabilidad disponibles.
Objetivo Específico	Constatar que cada persona de la plantilla tenga conocimiento sobre las medidas.
Descripción	Constituir una mayor transparencia e incentivar los canales de comunicación para constatar que la plantilla tiene información y conocimiento sobre las medidas de conciliación.
Colectivos a quien va dirigida	Toda la plantilla.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	La persona responsable de la acción se reunirá con las personas encargadas de realizar la comunicación y/o campaña y recogerá la información establecida como "Indicador". La información relevante se recogerá en un documento escrito.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación o campaña realizada sobre las medidas de conciliación. - Número de comunicaciones realizadas (evidencias). - Canales de comunicación utilizados. - Número de mujeres que se acogen a las medidas de conciliación. Porcentaje comparativo con la plantilla de mujeres (datos ponderados). - Número de hombres que se acogen a las medidas de conciliación. Porcentaje comparativo con la plantilla de hombres (datos ponderados)
Resultados	Políticas y beneficios que favorecen la corresponsabilidad conocidos por las personas trabajadoras. Mejora de la conciliación.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 80h aproximadas - 2 recursos

Nº Acción	05
Área	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Título	Ofrecer becas de soporte a madres científicas.
Calendario	3 ^{er} trimestre 2020/1 ^{er} trimestre 2021, y siguientes.
Periodicidad	Anual.
Objetivo General	Facilitar la conciliación de las responsabilidades científicas y la maternidad.
Objetivo Específico	Apoyar a las mujeres científicas que necesitan conciliar sus responsabilidades de maternidad al mismo tiempo que las responsabilidades de investigación, para alcanzar una posición de liderazgo.
Descripción	Anualmente se lanzará una convocatoria destinada a mujeres científicas que incluirá dos becas durante un año con el fin de favorecer la conciliación.
Colectivos a quien va dirigida	Mujeres científicas.
Responsable de la acción	Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión y Departamento Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	Anualmente las personas responsables de la ayuda recogerán las evaluaciones de las personas participantes y se compartirán con la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Indicador	- Número de becas otorgadas y posiciones. - Evaluación de las participantes.
Resultados	Mejora de la conciliación en aquellas personas que hayan sido beneficiarias de las becas.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos/ Externos
Horas (capacidad/recursos)	- 80h aproximadas - 5 recursos

Nº Acción	06
Área	CONCILIACIÓN DE LA VIDA PERSONAL, FAMILIAR Y LABORAL
Título	Ofrecer apoyo y flexibilidad en la organización del tiempo a personas víctimas de violencia machista.
Calendario	3 ^{er} trimestre 2023.
Periodicidad	Anual.
Objetivo General	Facilitar la flexibilidad de la organización del tiempo y ofrecer apoyo a las personas víctimas de violencia machista.
Objetivo Específico	Apoyar a las mujeres víctimas de violencia machista a través de medidas que permitan organizar el tiempo de manera flexible y a través de la facilitación de información de servicios de apoyo. Aumentar la concienciación en la comunidad del CRG.
Descripción	Se realizará una campaña de difusión con el objetivo de aumentar la concienciación sobre la violencia machista. Se proporcionará información de apoyo y acompañamiento a las personas víctimas de violencia machista a través del <i>Servicio de Atención, Recuperación y Acogida (SARA)</i> . Se promoverá la flexibilidad de organización del tiempo a las personas víctimas de violencia machista.
Colectivos a quien va dirigida	Personas víctimas de violencia machista y a toda la comunidad por lo que respecta a la concienciación.
Responsable de la acción	Departamento Recursos Humanos y Departamento de Comunicación.
Metodología de seguimiento	Anualmente las personas responsables de la acción valorarán los casos y las visualizaciones de la campaña.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas a las que se han facilitado las medidas. - Número de personas que han consultado la campaña de difusión. - Comunicaciones enviadas relativas a la campaña.
Resultados	Mejora de la organización del tiempo en aquellas personas que hayan sido víctimas de violencia machista. Conocimiento y uso del <i>Servicio de Atención, Recuperación y Acogida</i> por parte de las personas víctimas de violencia machista. Aumento de la concienciación sobre la violencia machista.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 25h aproximadas - 2 recursos

Nº Acción	07
Área	CONDICIONES DE TRABAJO
Título	Revisar el Plan de Prevención de Riesgos desde una perspectiva de género.
Calendario	2º trimestre de 2021.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Garantizar la seguridad y salud en el puesto de trabajo adaptada a la perspectiva de género.
Objetivo Específico	Conocer la situación de salud en los diferentes puestos de trabajo desde perspectiva de género
Descripción	Para optimizar la prevención y actuación en los riesgos derivados de la actividad laboral es importante realizar la evaluación de riesgos de cada uno de los puestos de trabajo desde perspectiva de género, y asociar medidas preventivas.
Colectivos a quien va dirigida	Personal del centro.
Responsable de la acción	Persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
Metodología de seguimiento	Reuniones de la persona encargada de esta acción desde la comisión y la persona responsable de Prevención de Riesgos para modificar el presente plan de prevención de riesgos laborales. Asimismo, es necesario plantear procesos de participación de los puestos directivos para mejorar la detección de estos riesgos.
Indicador	Nuevo plan revisado desde la perspectiva de género, con las nuevas modificaciones, incluyendo: <ul style="list-style-type: none"> - Acoso sexual y por razón de sexo y la evaluación de riesgos por puestos de trabajo. - Formación desde la perspectiva de género a las personas de Prevención de Riesgos Laborales. Curso realizado y horas de formación.
Resultados	Puestos evaluados y Plan de Prevención de Riesgos actualizado.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos/Externos
Horas (capacidad/recursos)	- 40h aproximadas - 3 recursos

Nº Acción	08
Área	CONDICIONES DE TRABAJO
Título	Realizar una evaluación de riesgos psicosociales por puesto de trabajo.
Calendario	4º trimestre 2020 y 1º trimestre de 2021.
Periodicidad	Estudio de riesgos psicosociales: puntual.
Objetivo General	Garantizar la seguridad en el puesto de trabajo.
Objetivo Específico	Conocer la situación de salud en los diferentes puestos de trabajo desde la vertiente psicosocial y desde la perspectiva de género.
Descripción	Mediante el estudio de riesgos psicosociales se estructura la información necesaria para incidir y reforzar la intervención preventiva en este tipo de riesgos, para asegurar un espacio de trabajo seguro y evitar absentismo, fuga de talento y enfermedades derivadas del trabajo.
Colectivos a quien va dirigida	A toda la plantilla.
Responsable de la acción	Persona Responsable de Prevención de Riesgos Laborales.
Metodología de seguimiento	Reuniones de la persona encargada de esta acción desde la comisión y la persona de Prevención de Riesgos Laborales para incorporar medidas en relación con los resultados de la evaluación de riesgos psicosociales, así como la recogida de datos segregado por sexo. Asimismo, es necesario plantear procesos de participación de los puestos directivos para mejorar la detección de estos riesgos.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Evaluación realizada y resultados. - Variables consideradas. - Participación del equipo directivo. - Análisis y conclusiones
Resultados	Evaluación realizada y propuesta de medidas para garantizar la salud psicosocial.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos y Externos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 100h aproximadas - 3 recursos

Nº Acción	09
Área	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
Título	Utilizar/Publicar una Guía de lenguaje inclusivo en castellano/ catalán / inglés. Crear concienciación el uso del lenguaje inclusivo.
Calendario	3 ^{er} y 4 ^o trimestre de 2020.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Fomentar una comunicación inclusiva y desde perspectiva de género.
Objetivo Específico	Difundir el uso del lenguaje inclusivo.
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> - Como forma de homogeneizar el compromiso con la igualdad el centro utilizará y publicará una en guía catalán/castellano/inglés de lenguaje inclusivo donde se establecerán las estrategias comunicativas instando a la plantilla a visibilizar a las mujeres a través del lenguaje y deconstruir el masculino androcéntrico. - Asimismo, se plantea crear un díptico o tríptico en los tres idiomas: catalán, castellano, inglés y hacer difusión en el centro en lugares visibles.
Colectivos a quien va dirigida	A toda la plantilla.
Responsable de la acción	Departamento de Comunicación.
Metodología de seguimiento	La persona encargada de esta acción implementará las acciones y seguirá su progreso. El progreso será informado en un documento y comunicado a la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Guía publicada. - Medios de difusión utilizados. - Medios de seguimiento para garantizar que la plantilla utiliza la guía.
Resultados	La guía es utilizada por las personas del centro.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos/ Externos (diseñador)
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 160h aproximadas - 3 recursos

Nº Acción	10
Área	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
Título	Revisar el lenguaje de la documentación del centro desde una perspectiva de género.
Calendario	2º trimestre de 2021.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Fomentar una comunicación inclusiva y desde perspectiva de género.
Objetivo Específico	Promover el uso del lenguaje inclusivo.
Descripción	Una vez incorporada la guía de lenguaje inclusivo en castellano y catalán a la documentación del centro, se revisa la documentación escrita en estos idiomas con el fin de incorporar la perspectiva de género y promover su uso en toda la documentación que se genere a partir de entonces.
Colectivos a quien va dirigida	Personal que hace uso de documentos internos.
Responsable de la acción	Departamento de Comunicación y Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	Las personas encargadas de esta acción en la comisión seguirán el progreso de revisión de documentos a través de los responsables de la Administración y formalizarán el progreso con un acta en que se detallen aquellos documentos ya actualizados.
Indicador	- Listado de documentación revisada y fechas de revisión.
Resultados	Documentación actualizada con uso de lenguaje inclusivo.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	- 70h aproximadas - 7 recursos

Nº Acción	11
Área	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
Título	Crear y actualizar regularmente la página web dedicada a Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Calendario	De 2020 a 2023.
Periodicidad	Continuada.
Objetivo General	Contribuir a difundir las acciones, políticas, actividades y noticias vinculadas a la Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Objetivo Específico	Reforzar la comunicación sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Descripción	Con el objetivo de dar una cobertura de 360 grados a la comunicación de todos los temas relacionados con Igualdad, Diversidad e Inclusión, la web se convierte en uno de los canales a través de los que vamos a comunicar las acciones, actividades, noticias, etc., a la vez que nos sirve como repositorio y nos permite reforzar otros canales que usaremos, tales como redes sociales, <i>flyers</i> , pósteres, <i>emailings</i> , sesiones, eventos, etc.
Colectivos a quien va dirigida	A la plantilla, nuestros <i>stakeholders</i> y a la sociedad en general.
Responsable de la acción	Responsable de Comunicación, en colaboración con todos los miembros de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Metodología de seguimiento	La persona encargada de esta acción recopilará periódicamente información susceptible de ser publicada en la web en las reuniones mensuales del GBC y se encargará de que la información relevante pueda publicarse.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Número de ítems, actividades, noticias, <i>updates</i> publicados. - Monitorización de las visitas y usuarios de esta sección de la web.
Resultados	Ofrecer visibilidad y concienciación a través de la sección de <i>Igualdad, Diversidad e Inclusión</i> de la web del CRG, la cual contiene toda la información relevante para nuestra plantilla y es un lugar de referencia para encontrar toda la información relacionada con este tema.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Interno / Externo (diseñador, si se requiere)
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 160h anualmente - 2 recursos

Nº Acción	12
Área	COMUNICACIÓN Y LENGUAJE
Título	Colaborar con grupos de trabajo y entidades externas al CRG sobre igualdad, diversidad e inclusión.
Calendario	De 2020 a 2023.
Periodicidad	Continuada.
Objetivo General	Intercambiar buenas prácticas y conocimiento sobre igualdad, diversidad e inclusión con grupos de trabajo y entidades externas al CRG.
Objetivo Específico	Intercambiar conocimiento y buenas prácticas con entidades externas relevantes (CERCA Centres, PRBB, SOMMa, EU-LIFE, ACT, etc.) con el objetivo de promover la igualdad, la diversidad y la inclusión.
Descripción	Las actividades que comprenden esta acción son las siguientes: <ul style="list-style-type: none"> - Intercambio de protocolos, políticas, buenas prácticas, guías... - Difusión mediante asistencia a conferencias, seminarios, talleres, charlas... - Consultoría a entidades externas que están iniciando sus acciones en igualdad, diversidad e inclusión.
Colectivos a quien va dirigida	Centros de investigación, entidades, grupos de expertos en género, etc.
Responsable de la acción	Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Departamento de Recursos Humanos e <i>International and Scientific Affairs</i> .
Metodología de seguimiento	Se compartirán las acciones con la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CRG.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Actas de las reuniones de la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión. - Relación de conferencias, seminarios, talleres, charlas en las que se ha participado.
Resultados	Informe anual de actividades.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 560h aproximadamente - 3.5 recursos

Nº Acción	13
Área	FORMACIÓN
Título	Monitorizar y analizar las formaciones desde una perspectiva de género.
Calendario	1 ^{er} trimestre de cada año.
Periodicidad	Anual.
Objetivo General	Identificar número de mujeres que acceden a la formación.
Objetivo Específico	Asegurar que tanto las mujeres como los hombres tienen acceso a la formación ofrecida por el centro de forma igualitaria.
Descripción	Con el fin de garantizar una mayor transparencia, y acceso sin barreras a toda persona de la organización, se creará un sistema de seguimiento segregado por sexo, analizando el tipo de cursos a que accede cada persona. Asimismo, se evaluarán los resultados de las encuestas de satisfacción.
Colectivos a quien va dirigida	Personal del centro.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos y <i>Training & Academic Office</i> .
Metodología de seguimiento	Reunión de las personas responsables de la acción para evaluar los resultados. Anualmente se realizará un report de la formación integrando los resultados.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Número de personas segregadas por sexo que han realizado formaciones, de forma ponderada. - Tipología de cursos y número de horas de formación. - Resultados de encuestas de satisfacción.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Número de cursos impartidos. - Report anual. - Equiparación de las mismas oportunidades de formación entre hombres y mujeres.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 80h - 2.5 recursos

Nº Acción	14
Área	FORMACIÓN
Título	Crear formaciones en materia de igualdad.
Calendario	4º trimestre 2020, 1º y 3º trimestre 2021, 3º trimestre 2022, 3º y 4º trimestre 2023.
Periodicidad	Puntuales.
Objetivo General	Formar al personal en materia de igualdad.
Objetivo Específico	Incluir formación en sesgos inconscientes para diferentes colectivos y sensibilizar/concienciar en materia de igualdad en general.
Descripción	<p>Se impartirá formación a diferentes colectivos en diversos formatos, con el fin de abordar sesgos inconscientes e incrementar la sensibilidad en materia de igualdad y diversidad.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Investigadores e Investigadoras Principales Junior: a través del curso de <i>leadership</i> impartido por Hfp Consulting, en el cual se abordan sesgos inconscientes. - Investigadores Principales, Jefes de Unidades, Responsables de Administración a través de <i>workshop</i> en el <i>Retreat</i> anual. - Paneles de selección para la contratación de Investigadores Principales a través de un <i>speech</i> y vídeo. - Se hará un estudio de material online de formación sobre la temática, para incluir en la plataforma Moodle del CRG.
Colectivos a quien va dirigida	Todo el CRG, sobre todo responsables.
Responsable de la acción	Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Departamento de Recursos Humanos y <i>Training & Academic Office</i> .
Metodología de seguimiento	Informe periódico.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones y participantes. - Encuestas de satisfacción.
Resultados	Aumento de la sensibilidad y concienciación en materia de igualdad.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos/Externos (formadores)
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 80 horas - 4 recursos

Nº Acción	15
Área	FORMACIÓN
Título	Desarrollar guías y formaciones sobre cómo considerar las dimensiones de sexo y género en la investigación experimental.
Calendario	Octubre / noviembre 2020.
Periodicidad	Una vez al año durante el curso de formación de los estudiantes de doctorado del primero año.
Objetivo General	Crear concienciación sobre la importancia de la dimensión de sexo y género en la investigación, y formar a las investigadoras y a los investigadores sobre cómo incluir dicha dimensión.
Objetivo Específico	<ul style="list-style-type: none"> - Capacitar profesionales del CRG para impartir la formación. - Adaptar los contenidos de la formación a la investigación del CRG. - Organizar la formación para estudiantes de doctorado del CRG. - Desarrollar guías para formadores del CRG sobre cómo incluir la dimensión de sexo y género en los cursos científicos y tecnológicos del centro.
Descripción	<p>Usando como punto de partida el actual curso para estudiantes de primer año de doctorado, se hará una formación <i>train-the-trainer</i> para que otros profesionales del CRG puedan impartir el módulo.</p> <p>De esta forma, el módulo se adaptará mejor a la investigación del CRG, incluyendo ejemplos de Investigadores Principales del centro. Se impartirá la formación a los estudiantes de doctorado de primer año y el curso estará abierto a otros investigadores interesados (octubre 2020).</p> <p>En paralelo, se desarrollarán guías para formadores del CRG sobre cómo incluir la dimensión de sexo y género en los cursos científicos y tecnológicos (octubre 2020).</p>
Colectivos a quien va dirigida	Estudiantes de doctorado del primer año y otros investigadores del centro.
Responsable de la acción	Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión y <i>Training & Academic Office</i> .
Metodología de seguimiento	Número de participantes y encuesta de satisfacción.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Número de formaciones y participantes. - Resultados de encuestas de satisfacción. - Guías.
Resultados	Mejor conocimiento de la relevancia de la dimensión de sexo y género en la investigación del CRG.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 100h - 2.5 recursos

Nº Acción	16
Área	POLÍTICA RETRIBUTIVA
Título	Realizar un análisis de las diferencias salariales entre hombre/mujeres y puestos de igual valor.
Calendario	3 ^{er} y 4 ^o trimestre de cada año.
Periodicidad	Anual.
Objetivo General	Analizar la brecha salarial entre hombres y mujeres en puestos de igual valor y, a posteriori, crear mecanismos para disminuirla.
Objetivo Específico	Crear mecanismos de obtención de información en materia de brecha salarial.
Descripción	Siguiendo con lo establecido en el Real Decreto Ley RD 6/2019, se realizará un registro con los valores medios de los salarios, desagregados por sexo y distribuidos por familias profesionales y puestos de trabajo de igual valor.
Colectivos a quien va dirigida	Estructura Organizativa, Dirección.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	Reunión de la persona responsable de la acción con dirección/gerencia con el fin de evaluar la situación de brecha salarial actual e implementar medidas, si procede.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Documento registro salarial. - Brecha salarial por puestos de igual valor.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Brecha salarial por familias profesionales y sexo. - Brecha salarial por sexo y posiciones de igual valor.
Presupuesto	Interno/Externo
Recursos Internos/Externos	Internos/Externos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 240h aproximadamente - 4 recursos

Nº Acción	17
Área	SELECCIÓN
Título	Promover al sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de similares méritos y capacidades.
Calendario	1 ^{er} trimestre 2021.
Periodicidad	Continuada.
Objetivo General	Promover una composición equilibrada en la plantilla.
Objetivo Específico	<ul style="list-style-type: none"> - Equilibrar la composición de hombres y mujeres en diferentes áreas del centro. - Crear un proceso de equidad en las diferentes áreas y puestos de trabajo respecto de la composición de equipos.
Descripción	Frente a candidaturas de similar valor se recomendará como preferencial aquella candidatura cuyo sexo esté infrarrepresentado en un área concreta. El Departamento de Recursos Humanos incluirá la recomendación en la política de selección del centro y, asimismo, informará de dicha recomendación en cada proceso de selección al <i>Hiring Manager</i> .
Colectivos a quien va dirigida	Personas que intervienen en procesos de selección/contratación.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	El Departamento de Recursos Humanos evaluará anualmente las áreas en que se ha aplicado la recomendación, así como el número de personas seleccionadas, con el fin de realizar un seguimiento del progreso.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Recruitment Policy</i>. - Recomendación estandarizada e incluida en el proceso de selección. - Número concreto de áreas (laboratorios/core facilities/departamentos) en que se ha contratado personal infrarrepresentado. - Número de personas contratadas que en el momento de contratación pertenecen al sexo infrarrepresentado.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Personas contratadas.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 40h aproximadamente - 2 recursos

Nº Acción	18
Área	SELECCIÓN
Título	Formar desde perspectiva de género a las personas que participan en el proceso de selección y contratación.
Calendario	1 ^{er} y 2 ^o trimestre 2021.
Periodicidad	Puntual- Anual.
Objetivo General	Garantizar una composición equilibrada en la plantilla.
Objetivo Específico	- Equilibrar la composición de hombres y mujeres en diferentes áreas del centro.
Descripción	Se formará a las personas que participan en el proceso de selección, promoción y contratación para dotarles de conocimiento desde perspectiva de género, con el fin de: <ul style="list-style-type: none"> - eliminar estereotipos sobre las habilidades de las personas trabajadoras socialmente vinculadas a un género concreto; - detectar aptitudes del currículo oculto, utilizar técnicas de entrevistas no discriminatorias, etc.
Colectivos a quien va dirigida	Personas que intervienen en el proceso de selección, promoción y contratación.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	La persona encargada de la acción recopilará la información detallada en el apartado "Indicador" de esta ficha y la documentará mediante un acta.
Indicador	- Acción formativa. Temario, objetivos y horas lectivas. - Número de personas que han participado en los cursos formativos. Adjuntar datos segregados por sexo. - Resultados encuesta de satisfacción.
Resultados	- Personas formadas.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos y Externos (Formador)
Horas (capacidad/recursos)	- 40 horas (internas) / 16 horas (externas) - 2 recursos

Nº Acción	19
Área	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Título	Actualizar el <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> .
Calendario	3 ^{er} y 4 ^o trimestre de 2020.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo Específico	Realizar una actualización del protocolo desde una perspectiva amplia en cuanto a definiciones, a medidas preventivas y a procedimientos de actuación se refiere.
Descripción	Se realizará una actualización del Protocolo incluyendo actuaciones preventivas y de intervención, así como pautas precisas para los agentes implicados en los casos posibles de acoso sexual y por razón de sexo.
Colectivos a quien va dirigida	A todo el personal.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales.
Metodología de seguimiento	La persona responsable de la acción hará el seguimiento de su difusión.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Protocolo actualizado. - Campaña de difusión implementada. - Casos anuales gestionados.
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Aumento de la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 120h - 2 recursos

Nº Acción	20
Área	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Título	Incluir el <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> en la Prevención de Riesgos Laborales.
Calendario	1er trimestre de 2021.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo Específico	Garantizar un puesto de trabajo seguro.
Descripción	Tal como se establece en el Estatuto de los trabajadores/as, en el artículo 19. Seguridad y salud en el trabajo: “1. El trabajador, en la prestación de sus servicios, tendrá derecho a una protección eficaz en materia de seguridad y salud en el trabajo”. Por tanto, se incluirá el acoso sexual y por razón de sexo en la prevención de riesgos laborales.
Colectivos a quien va dirigida	Personal del centro.
Responsable de la acción	Prevención de Riesgos Laborales.
Metodología de seguimiento	Reunión de la persona responsable de la acción desde la comisión con la persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y las personas de referencia del <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> para establecer, gestionar y evaluar esta acción. Adjuntar acta de la reunión u otra documentación relevante.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Definición de acoso sexual y por razón de sexo incluido en la Prevención de Riesgos Laborales. - Documento (evidencia).
Resultados	<ul style="list-style-type: none"> - Medidas preventivas incluidas en la Prevención de Riesgos Laborales del centro.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Interno
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 40h aproximadas - 2 recursos

Nº Acción	21
Área	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Título	Seleccionar a las personas de referencia del <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> .
Calendario	4º trimestre de 2020.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo Específico	Garantizar la efectiva aplicabilidad del protocolo.
Descripción	Con el fin de garantizar una mayor efectividad en la gestión de casos, se seleccionarán personas de referencia cuyo papel, con previa formación sobre la materia, será informar, acompañar y aconsejar a la víctima, guardando absoluta confidencialidad en todo el proceso.
Colectivos a quien va dirigida	<ul style="list-style-type: none"> - Personas de referencia del acoso sexual y por razón de sexo. - Personas trabajadoras.
Responsable de la acción	Persona responsable de Prevención de Riesgos Laborales y Departamento de Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	Reunión de la persona responsable de la acción desde la comisión con las personas de referencia del <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> para establecer, gestionar y evaluar esta acción. Adjuntar acta de la reunión u otra documentación relevante.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Personas de referencia seleccionadas. - Comunicación a la plantilla sobre las personas de referencia. Evidencia adjuntada. - Personas de referencia con su contacto incluido en el <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i>. - Documento.
Resultados	- Accesibilidad a las personas de referencia por parte de las personas trabajadoras en caso de acoso sexual o por razón de sexo.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 40h aproximadamente - 3 recursos

Nº Acción	22
Área	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Título	Formar sobre el <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> a las personas de referencia.
Calendario	4º trimestre de 2020.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo Específico	Garantizar la efectiva aplicabilidad del protocolo.
Descripción	<p>Para poder favorecer un puesto de trabajo seguro y libre de discriminaciones es imprescindible formar a las personas de referencia en conocimientos sobre el acoso sexual y por razón de sexo, y en prácticas y estrategias para hacer más efectivo el acompañamiento, proceso de información y apoyo a la víctima.</p> <p>En este sentido, la formación no se limita al acoso, sino que hay que ampliar la mirada e introducir la perspectiva de género en las personas referentes para romper estereotipos, discriminaciones directas e indirectas y dotar de conocimiento sobre la igualdad.</p>
Colectivos a quien va dirigida	Personas de referencia.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos y Prevención de Riesgos Laborales.
Metodología de seguimiento	Reunión de la persona responsable de la acción desde la comisión con las personas de referencia/ persona encargada de la formación del protocolo de acoso sexual y por razón de sexo para establecer, gestionar y evaluar esta acción. Adjuntar acta de la reunión u otra documentación relevante.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Formación realizada. - Número de participantes, temario, horas lectivas, y valoración de la formación.
Resultados	- Participantes formados/as y capacitados para desarrollar su rol de persona de referencia.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos y externos (formador)
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 160h aproximadamente - 8 recursos

Nº Acción	23
Área	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Título	Difundir y sensibilizar a través del <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> .
Calendario	4º trimestre de 2020 y 1º trimestre de 2021.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo Específico	Difundir el Protocolo y fomentar la sensibilización en materia de acoso.
Descripción	Para dotar de información y conocimiento a la plantilla sobre el protocolo y su contenido, se informará a las personas trabajadoras de la actualización del protocolo, así como de las acciones preventivas que se llevarán a cabo. La información se difundirá a través de diferentes canales, entre ellos, la Intranet del centro.
Colectivos a quien va dirigida	A toda la plantilla.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos, Prevención de Riesgos Laborales y Departamento de Comunicación.
Metodología de seguimiento	Reunión de las personas responsables de la acción con el fin de evaluar las medidas. Acta de la reunión.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Acciones de difusión y canales. - Medidas preventivas difundidas. - Sesiones explicativas/reuniones informativas realizadas (acta de las sesiones).
Resultados	Protocolo y acciones preventivas conocidas por parte de la plantilla.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Interno
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 56h - 3 recursos

Nº Acción	24
Área	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Título	Incluir el <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> en la documentación <i>onboarding</i> de las nuevas incorporaciones.
Calendario	1er trimestre 2021.
Periodicidad	Continuada.
Objetivo General	Garantizar la prevención del acoso sexual y por razón de sexo.
Objetivo Específico	Difundir y sensibilizar el protocolo
Descripción	Esta acción va dirigida a informar a las personas recién incorporadas sobre el protocolo de acoso sexual o por razón de sexo. Constituyéndolo como medida preventiva, se pretende dotar de información a estas personas con el fin de prevenir y de que obtengan herramientas a la hora detectarlo en ellas mismas o en terceras personas.
Colectivos a quien va dirigida	Nuevas personas trabajadoras.
Responsable de la acción	Departamento de Recursos Humanos.
Metodología de seguimiento	Reunión de la persona responsable de la acción desde la comisión con las personas de referencia del protocolo, para gestionar y evaluar esta acción. Adjuntar acta de la reunión u otra documentación relevante.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> incluido en el Welcome Pack. - Medida preventiva incluida en el proceso de Onboarding de las nuevas incorporaciones.
Resultados	- Nuevas incorporaciones conocedoras del <i>Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo</i> . Medida de prevención materializada.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 24h aproximadamente - 2 recursos

Nº Acción	25
Área	PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL Y POR RAZÓN DE SEXO
Título	Trabajar conjuntamente con el Grupo de Trabajo de Género de EU-LIFE, con el fin de establecer prácticas que ayuden a concienciar, a identificar y a erradicar el acoso laboral.
Calendario	4º trimestre 2020.
Periodicidad	Bimensual.
Objetivo General	Intercambiar buenas prácticas y conocimiento sobre el acoso en sus diferentes vertientes entre distintas instituciones europeas que conforman la alianza EU-LIFE.
Objetivo Específico	Compartir buenas prácticas y conocimiento sobre el acoso con el fin de desarrollar un marco común con centros de investigación europeos y, al mismo tiempo, dando respuesta al cumplimiento nacional.
Descripción	Se compartirán protocolos, guías, definiciones entre los centros EU-LIFE sobre acoso. Se realizarán reuniones bimensuales entre los participantes para realizar el seguimiento de las distintas acciones.
Colectivos a quien va dirigida	Empleados y colaboradores de los centros.
Responsable de la acción	Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión, Departamento de Recursos Humanos e <i>International and Scientific Affairs</i> .
Metodología de seguimiento	Se realizarán reuniones regularmente entre el Departamento de Recursos Humanos e <i>International and Scientific Affairs</i> , y se compartirán los resultados y el estado de las acciones con la Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Indicador	- Actas de las reuniones con los equipos de trabajo). - Documentos desarrollados (guías, protocolos...).
Resultados	- Documentación realizada (guías de buenas prácticas, materiales de concienciación, etc.).
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos
Horas (capacidad/recursos)	- 100h - 2.5 recursos

Nº Acción	26
Área	DIVERSIDAD E INCLUSIÓN
Título	Promover la diversidad y la inclusión.
Calendario	4º trimestre 2021 hasta el 4º trimestre de 2022.
Periodicidad	Puntual.
Objetivo General	Garantizar la promoción de la diversidad y la inclusión en un sentido amplio, identificando y eliminando cualquier estereotipo, rol, actitud y/o barrera que impida a cualquier persona acceder, desarrollarse e interrelacionarse en un puesto de trabajo en condiciones de igualdad.
Objetivo Específico	Promover medidas que favorezcan la diversidad e inclusión.
Descripción	<p>Obtener una visión general por parte de miembros la plantilla del CRG en relación a la diversidad e inclusión y, desde allí, mejorar y ampliar la estrategia de igualdad, diversidad e inclusión.</p> <p>A través de una serie de sesiones y de una encuesta al personal, se realizará un diagnóstico en términos de inclusión y exclusión, cuya finalidad consistirá en la creación de un plan de acción que promueva la inclusión en un sentido amplio en el centro.</p>
Colectivos a quien va dirigida	Toda la comunidad del CRG.
Responsable de la acción	Comisión de Igualdad, Diversidad e Inclusión.
Metodología de seguimiento	Las personas responsables de la acción serán las encargadas de realizar la comunicación y/o campaña y recogerán la información de las diferentes iniciativas como indicadores. La información relevante se recogerá en un documento escrito a modo de resumen.
Indicador	<ul style="list-style-type: none"> - Comunicación o campaña realizada sobre el lanzamiento de workshops, iniciativas y encuesta. - Resultados de la encuesta. - Número de personas participantes en las iniciativas. - Resultados de las actividades/iniciativas.
Resultados	- Aumento de la concienciación y sensibilización en diversidad e inclusión.
Presupuesto	Interno
Recursos Internos/Externos	Internos / Externos
Horas (capacidad/recursos)	<ul style="list-style-type: none"> - 40h aproximadas - 8 recursos

Cronograma



IGUALDAD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN

N	Area	Action Description	2020				2021				2022				2023			
			Q1	Q2	Q3	Q4												
1	1. Clasificación Profesional	Promover la contratación de mujeres en posiciones de responsabilidad																
2		Diseñar campañas de sensibilización externa e interna sobre la figura de las mujeres en la ciencia																
3		Monitorizar indicadores de género en publicaciones científicas																
4	2. Conciliación de la vida personal, familiar y laboral	Difundir e informar sobre las políticas de conciliación y corresponsabilidad																
5		Ofrecer becas de soporte a madres científicas																
6		Ofrecer apoyo y flexibilidad en la organización del tiempo a personas víctimas de violencia machista																
7	3. Condiciones de trabajo	Revisar el Plan de Prevención de Riesgos desde una perspectiva de género																
8		Realizar una evaluación de riesgos psicosociales por puesto de trabajo																
9		Utilizar/Publicar una Guía de lenguaje inclusivo en castellano/ catalán / inglés. Crear concienciación el uso del lenguaje inclusivo																
10	4. Comunicación y lenguaje	Revisar el lenguaje de la documentación del centro desde una perspectiva de género																
11		Crear y actualizar regularmente la página web dedicada a Igualdad, Diversidad e Inclusión																
12		Colaborar con grupos de trabajo y entidades externas al CRG sobre igualdad, diversidad e inclusión																
13	5. Formación	Monitorizar y analizar las formaciones desde una perspectiva de género																
14		Crear formaciones en materia de igualdad																
15		Desarrollar guías y formaciones sobre cómo considerar las dimensiones de sexo y género en la investigación																
16	6. Política retributiva	Realizar un análisis de las diferencias salariales entre hombre/mujeres y puestos de igual valor																
17	7. Selection	Promover al sexo infrarrepresentado ante dos candidaturas de similares méritos y capacidades																
18		Formar desde perspectiva de género a las personas que participan en el proceso de selección y contratación																
19		Actualizar el "Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo"																
20	8. Prevención del acoso sexual y por razón de sexo	Incluir el Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo en la Prevención de Riesgos Laborales																
21		Seleccionar a las personas de referencia del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo																
22		Formar sobre el "Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo a las personas de referencia"																
23		Difundir y sensibilizar a través del Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo																
24		Incluir el "Protocolo para la prevención y abordaje del acoso sexual y por razón de sexo" en la documentación onboarding de las nuevas incorporaciones																
25		Trabajar conjuntamente con el Grupo de Trabajo de Género de EU-LIFE, con el fin de establecer prácticas que ayuden a concienciar, a identificar y a erradicar el acoso laboral																
26	9. Diversidad e Inclusion	Promover la diversidad y la inclusión.																

Anexo I: Miembros de la *Comisión Negociadora del Plan*

En representación del CRG:

- Olalla Bagüés Bedoya con – Responsable del Departamento de Recursos Humanos
- Cristina Casaus Fisa con – Responsable del Departamento de Asesoría Jurídica

Firma:

Firma:

Olalla Bagüés Bedoya

Cristina Casaus Fisa

En representación del CRG

En representación del CRG

En representación de las trabajadoras y de los trabajadores:

- Carmen Lara Valero con – en representación de la secretaria de igualdad de la FESP de UGT
- Sergio Calahorro Fernández con – Representante de la Federació de Serveis de Comisiones Obreras Catalunya

Firma:

Firma:

Carmen Lara Valero (UGT)

Sergio Calahorro Fernández (CCOO)

En representación de las personas trabajadoras

En representación de las personas trabajadoras

NOTA: Las personas que participan en el *Gender Balance Comité* del CRG se pueden consultar en el siguiente enlace: <https://www.crg.eu/en/content/about-us-equality-diversity-and-inclusion-edi/team>

Propietario	Responsable de Recursos Humanos
Código	PO-HR
Versión	V1
Fecha versión	31/03/2020
Cambios versión	
Fechas de aprobación	<ul style="list-style-type: none"> - Equality, Diversity and Inclusion Commission (09/03/2020) - Steering Committee (29/05/2020) - Executive Board (03/06/2020) - Comisión Negociadora del Plan (24/03/2022)
Documentación relacionada	N/A



Centro de Regulación Genómica