III Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió

Centre de Regulació Genòmica

CRG
Centre for Genomic Regulation

Índex

1) Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió
Compromís de la Direcció pàg. 5
Acta de Constitució de la Comissió Negociadora pàg. 6
1.1 Finalitat i 1.2 Objectius pàg. 7
1.3. Accions positives en matèria d'igualtat pàg. 8
2) Seguiment, avaluació i revisió del pla pàg.32
3) Cronograma pàg.33
Glossari pàg.38

Centre de Regulació Genòmica

Pla d’Igualtat, Diversitat i Inclusió

CRG Centre for Genomic Regulation

BIOMEDICAL SCIENCE FOR THE BENEFIT OF SOCIETY

Compromís de la Direcció

El Centre de Regulació Genòmica declara el seu compromís en l'establiment i desenvolupament de polítiques que integrin la igualtat de tracte i oportunitats entre dones i homes, sense discriminar directament o indirectament per raó de sexe, així com en l'impuls i foment de mesures per a aconseguir la igualtat real en el si de la nostra organització, establint la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com un principi estratègic de la nostra Política Corporativa i de Recursos Humans, d'acord amb la definició d'aquest principi que estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes.

En totes i cadascuna de les polítiques i pràctiques de Recursos Humans, com a selecció, formació, promoció, retribució, conciliació de la vida personal, familiar i laboral, riscos i salut laborals, assumim el principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes, promovent la representació equilibrada de tots dos sexes dins de la nostra organització i la igualtat d'accés i tracte en relació amb les polítiques i pràctiques esmentades. Així mateix, en relació amb l'assetjament sexual i a l'assetjament per raó de sexe, assumim el compromís de promoure les condicions de treball necessàries per a evitar totes dues situacions, establir procediments per a la seva prevenció i donar resposta a denúncies o reclamacions.

En relació amb la comunicació interna, s'informarà la plantilla de les accions i mesures implementades en relació amb el principi d'igualtat i es fomentarà l'ús d'un llenguatge no sexista en les comunicacions internes. A nivell de comunicació externa, es projectarà una imatge d'acord amb el principi d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones.

Els principis enunciats es portaran a la pràctica mitjançant la implantació d'un Pla d'igualtat, que garanteixi i materialitzi el compromís de la nostra organització en matèria d'igualtat d'oportunitats entre homes i dones i eviti qualsevol tipus de discriminació per raó de sexe mitjançant el Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Luis Serrano
Director

Jaume Bacardit
Administrative Director

C/ Dr. Aiguader, 88
08003 Barcelona
Tel. +34 93 316 01 00
Fax +34 93 316 00 99
www.crg.es

Centre de Regulació Genòmica

ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA

A Barcelona, 6 de juliol de 2023, es troben reunides,

d'una banda, la **representació de l'empresa**:

- Montserrat Ruano Farre, DNI 26294311K Responsable del departament de Persones
- Nuria Ortiz Capilla, DNI 40999988G Tècnica de Selecció i Desenvolupament departament de Persones

i, de l'altra, la **representació de les treballadores i els treballadors**:

- Roser Zaurin Quer, DNI 45498519B, representant del comitè d'empresa
- Juan Carlos Gómez Escobar, DNI 52166306Y, representant del comitè d'empresa

amb motiu de la constitució de la **Comissió Negociadora** del Pla d'Igualtat de [indicar raó social], en compliment dels articles 45 i 46 de la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva entre dones i homes i la seva normativa de desenvolupament.

Ambdues parts es reconeixen capacitat mútua i legitimació suficient, com a interlocutores vàlides, per negociar el diagnòstic i el Pla d'Igualtat i **ACORDEN constituir la Comissió de Negociadora del Pla d'Igualtat** i establir-ne les normes de funcionament.

Signatures:

Montserrat Ruano Farré

Roser Zaurin Quer

Nuria Ortiz Capilla

Juan Carlos Gómez Escobar

C/ Dr. Aiguader, 88
08003 Barcelona
Tel. +34 93 316 01 00
Fax +34 93 316 00 99
www.crg.es

1. Pla d'Igualtat d'Oportunitats

1.1. Finalitat

La realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part del CRG té com a finalitat, a més del compliment de la legislació vigent en matèria d'igualtat, establerta a partir de l'entrada en vigor de la LOIEMH l'any 2007, manifestar l'interès de l'organització per articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats de gènere de manera real i efectiva, i sobretot la integració de la igualtat al sistema de gestió de la mateixa entitat.

1.2. Objectius

Mitjançant la implantació del Pla d'Igualtat, el CRG pretén investigar en profunditat quina és la situació real interna en termes d'igualtat d'oportunitats de gènere i dedicar esforços a definir, estructurar i implementar accions en aquesta direcció.

L'objectiu principal que el CRG espera assolir amb l'aplicació del pla és fomentar una cultura corporativa basada en la igualtat d'oportunitats de gènere, tot eliminant qualsevol mena de discriminació i millorant el clima laboral, a fi d'augmentar la motivació i el compromís de la plantilla; i per tal d'aconseguir-ho, l'entitat està decidida a dur a terme aquelles actuacions positives que contribueixin a crear les condicions adients perquè la igualtat sigui real i efectiva.

Els objectius específics d'aquest Pla d'Igualtat són:

- Assegurar el principi d'igualtat d'oportunitats com una màxima de qualitat en la gestió, dins de la responsabilitat social corporativa de l'organització.
- Comptar amb un diagnòstic de l'àmbit del gènere que proporcioni informació sobre la situació objectiva del CRG i establir indicadors per mesurar la seva evolució.
- Garantir un entorn lliure de sexisme i de tot tipus de discriminació.
- Sensibilitzar a les persones que formen part de la plantilla.
- Garantir que tant en la comunicació interna com la comunicació corporativa i publicitat es fa ús d'un llenguatge no discriminatori.
- Prestar especial atenció a les situacions de protecció, referides a la violència masclista i l'assetjament sexual i per raó de sexe o identitat de gènere.
- Implementar accions de millora dirigides a les persones LGTBI+, amb especial atenció a les dones trans.

- Establir els mecanismes per a la realització d'un seguiment de les mesures ja implementades i de les noves a implementar, per poder analitzar el seu impacte.

1.3. Accions positives en matèria d'igualtat

A l'article 8 del Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, no només apareix el contingut mínim dels plans, sinó tota la informació que cal recopilar sobre les accions de millora proposades:

- Descripció, termini d'execució i priorització de la mesura, així com disseny d'indicadors que permetin determinar-ne l'evolució.
- Identificació dels mitjans i recursos, tant materials com humans, necessaris per a la implantació, el seguiment i l'avaluació de cadascuna de les mesures i els objectius.
- Calendari d'actuacions de les mesures del Pla d'Igualtat.
- Sistema de seguiment, avaluació i revisió periòdiques.

Presentem tot seguit les accions de millora que la Comissió Negociadora ha seleccionat com a idònies:

NÚM. D'ACCIÓ DE MILLORA	DESCRIPCIÓ DE L'ACCIÓ DE MILLORA	MES/ANY D'IMPLANTACIÓ
1	Informar a la plantilla de l'aprovació del nou Pla d'Igualtat d'oportunitats sense discriminació de gènere i de la creació de la Comissió de Seguiment.	Setembre de 2025
2	Realitzar una campanya de comunicació interna del nou Pla d'Igualtat amb les principals conclusions i accions de millora.	Setembre de 2025
3	Crear una bústia de suggeriments on el Departament pugui proposar iniciatives a portar a terme o aspectes a millorar en aquest àmbit.	Setembre de 2025
4	Dissenyar campanyes de sensibilització externa i interna sobre la figura de les dones a la ciència.	Novembre 2025

5	Monitoritzar indicadors de gènere en publicacions científiques, selecció i sol·licituds de finançament.	Durant la vigència del Pla
6	Formar anualment a la totalitat de la plantilla en Igualtat d'Oportunitats de gènere i mantenir la formació trimestral per a les noves incorporacions.	Durant la vigència del Pla
7	Oferir formació de lideratge i habilitats directives a les dones del CRG per afavorir la seva promoció a llocs de treball de major responsabilitat.	Octubre 2025
8	Difondre i informar sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat.	Anualment durant la vigència del Pla
9	Oferir beques de suport a mares científiques.	Durant la vigència del Pla
10	En cas de detectar bretxes salarials superiors al 25%, realitzar accions positives amb la intenció de reduir o eliminar les bretxes. Informar a la plantilla de les mesures adoptades.	Setembre 2025
11	Fer un seguiment de l'evolució de les bretxes salarials al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat a través dels registres retributius anuals.	Anual durant la vigència del Pla
12	Revisar i actualitzar el llenguatge de les polítiques del centre des d'una perspectiva de inclusiva i difondre-les.	Gener de 2027
13	Difondre el Protocol d'assetjament i mantenir la formació a la totalitat de plantilla en aquest àmbit.	Anualment durant la vigència del Pla

14	Treballar conjuntament amb el Grup de Treball Gènere de EU-LIFE, amb la finalitat d'establir pràctiques que ajudin a conscienciar, identificar i erradicar l'assetjament laboral.	Durant la vigència del Pla
15	Col·laborar amb grups de treball i entitats externes al CRG sobre igualtat, diversitat i inclusió.	Durant la vigència del Pla
16	Elaborar una guia d'acompanyament a dones en situació de violència masclista i difondre-la.	Gener de 2028
17	Realitzar un Pla d'Igualtat LGTBI+ que inclogui un Protocol de prevenció i actuació d'assetjament davant de situacions de discriminació per LGTBI fòbia donant resposta a la normativa vigent en aquesta matèria.	Quart trimestre l'any 2025
18	Fer una enquesta a la plantilla sobre la percepció de la igualtat d'oportunitats de gènere al CRG.	Setembre de 2028
19	Advocar per l'equilibri de gènere inclusiu en els processos de selecció	Durant la vigència del Pla
20	Desenvolupar la guia de desconnexió digital.	Gener de 2027
21	Ajuda de viatge per a la cura d'infants i familiars dependents (Travel Grant)	Durant la vigència del Pla (3 cops l'any)

ACCIÓ 1			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Setembre de 2025	Desembre de 2025	
Justificació de la priorització de la mesura			
Donar a conèixer el Pla d'Igualtat resulta imprescindible per arribar a la igualtat real i efectiva de gènere al CRG.			
Objectius			
Donar a conèixer el Pla d'Igualtat i el seu contingut.			
Descripció de la mesura			
Informar a la plantilla de l'aprovació del nou Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió i de la creació de la Comissió de Seguiment.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, libres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Reunions, correu electrònic, intranet.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de persones, desagregades per gènere, que coneixen l'existència del Pla d'Igualtat. ○ Número de comunicacions. ○ Número de consultes sobre el Pla d'Igualtat.			
Qualitatius ○ S'ha comunicat l'existència del Pla d'Igualtat a tota la plantilla? ○ Quins canals de difusió s'han utilitzat?			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i de la Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 2			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Setembre de 2025	Desembre de 2025	
Justificació de la priorització de la mesura			
Facilitar l'entesa del Pla d'Igualtat resulta imprescindible per arribar a la igualtat real i efectiva de gènere al CRG.			
Objectius			
Donar a conèixer el contingut del Pla d'Igualtat.			
Descripció de la mesura			
Realitzar una campanya de comunicació interna del nou Pla d'Igualtat amb les principals conclusions i accions de millora.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, libres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Reunions, correu electrònic i intranet.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de persones, desagregades per gènere, que coneixen l'existència del Pla d'Igualtat. ○ Número de comunicacions. ○ Número de consultes sobre el Pla d'Igualtat.			
Qualitatius ○ S'ha comunicat el resum del Pla d'Igualtat? ○ Quins canals de difusió s'han utilitzat?			
Departament responsable			
Departament de Persones, Comunicació i de la Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 3			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Setembre de 2025	Juny de 2029	
Justificació de la priorització de la mesura			
Fomentar la participació de la plantilla permet conèixer les necessitats de millora d'aquesta i ajuda a fomentar la implicació de tot el Departament en l'aplicació de la igualtat real i efectiva al CRG.			
Objectius			
Fomentar la participació de tota la plantilla en la detecció de necessitats de millora i noves propostes en aquest àmbit.			
Descripció de la mesura			
Crear una bústia de suggeriments on el Departament pugui proposar iniciatives a portar a terme o aspectes a millorar en aquest àmbit.			
Persones destinatàries			
Plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, libres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de consultes o suggeriments fets a través de la bústia.			
Qualitatius ○ Quins suggeriments s'han fet? ○ Quins suggeriments s'han dut a terme? ○ S'han detectat noves necessitats de la plantilla? Quines?			
Departament responsable			
Departament de Persones, Comissió Negociadora i de Seguiment i Comissió GEDI (gènere, igualtat, diversitat i inclusió)			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 4			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Novembre de 2025	Final del pla	
Justificació de la priorització de la mesura			
Donar visibilitat al paper de la dona a la ciència ajuda a fomentar la incorporació de dones en aquest àmbit on històricament han estat invisibilitzades.			
Objectius			
Donar visibilitat i reconèixer el paper de la dona en la ciència.			
Descripció de la mesura			
Dissenyar campanyes de sensibilització externa i interna sobre la figura de les dones a la ciència. S'especifiquen les accions concretes: <u>Campanyes externes:</u> • CRG *social media* i pàgina web de la *Comissió d'Igualtat de gènere, Diversitat i Inclusió.* • Actualització a xarxes socials, nous articles sobre dones a la ciència, xerrades, etc. • Accions a escoles, instituts i universitats. <u>Campanyes Internes:</u> • Acte del dia de *Women and Girls in Science*. • *My Life in Science Series*. Invitació de ponents pels seminaris CRG/PRBB • Assegurar un percentatge no inferior al 33% entre els ponents de gènere infrarepresentat i advocar per un 50% quan sigui possible.			
Persones destinatàries			
Plantilla i entitats externes			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, libres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Pàgina web i intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes difusions sobre dones a l'àmbit de la ciència s'han dut a terme? ○ Xarxes socials del CRG + pàgina web de la Comissió GEDI: Número de shares/likes/etc. ○ #100tífiques International Day of Women and Girls in Science: Assistència a xerrades			
Qualitatius ○ Quines accions de sensibilització s'han dut a terme? ○ Recollir una guia de criteris sobre la invitació de ponents als seminaris PRBB/CRG.			
Departament responsable			
Departament de Comunicació i de la Comissió GEDI			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 5			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Anual durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Conèixer els indicadors de gènere en les publicacions científiques, processos de selecció i sol·licituds de beques ajuden a aplicar la perspectiva de gènere en aquests àmbits.			
Objectius			
Conèixer l'evolució dels indicadors de gènere a les publicacions científiques, processos de selecció i a les sol·licituds de finançament.			
Descripció de la mesura			
Monitoritzar indicadors de gènere en publicacions científiques, processos de selecció i a les sol·licituds de finançament. Objectiu específic: - Definir els indicadors biomètrics rellevants per a monitoritzar gènere en les publicacions científiques. - Analitzar les publicacions amb els indicadors identificats en l'apartat anterior.			
Persones destinatàries			
Plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, libres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció. 1 recurs -40 hores aproximadament.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic, reunions i intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de publicacions científiques que s'han monitoritzat. ○ Percentatge de dones a les publicacions. ○ Evolució dels indicadors de gènere a nivell quantitatiu durant la vigència del Pla. ○ Número de publicacions del primer i últim autor per gènere i categoria professional/programa, incloent altres indicadors identificats al primer objectiu específic. ○ KPIs de processos de selecció. KPIs de sol·licituds de beques.			
Qualitatius ○ Quin mètode de monitorització s'ha utilitzat? ○ Com evolucionen els indicadors de gènere a les publicacions científiques? ○ Identificació de possibles barreres o biaixos que afectin a la igualtat de gènere als resultats de les investigacions. ○ Quines conclusions podem extreure?			
Departament responsable			
Departament Strategy and Funding en col·laboració amb la Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 6			
Àrea d'actuació			
Formació			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Anual durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
La formació de tota la plantilla resulta imprescindible per a sensibilitzar al Departament i promoure un entorn laboral positiu, on no es donin situacions de discriminació.			
Objectius			
Fomentar el coneixement en matèria d'igualtat de gènere a la totalitat de la plantilla.			
Descripció de la mesura			
Formar anualment a la totalitat de la plantilla en Igualtat d'Oportunitats de gènere i mantenir la formació trimestral per a les noves incorporacions. S'impartirà formació a diferents col·lectius en diversos formats, amb la finalitat d'abordar biaixos inconscients i incrementar la sensibilització en matèria d'igualtat i diversitat. - Investigador Principal Junior: mitjançant del curs leadership impartir per Hfp Consulting, en el qual s'abordaran biaixos inconscients. - Investigador Principal, d'Unitats, Responsables d'Administració: mitjançant un workshop al Retreat anual. - Panells de selecció per a la contractació d'Investigadores Principals a través d'un vídeo. - Es farà un estudi de material online de formació sobre la temàtica, per a incloure a la plataforma Moodle del CRG.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció. 80 hores – 4 cursos.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic i intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius o Número de persones, disgregades per gènere, que han assistit a les formacions. o Assistència i participació a la formació per part de la direcció i de la plantilla. o Valoració de la formació desagregada per gènere. o Pressupost per dur a terme l'acció formativa.			
Qualitatius o Descripció de l'acció formativa escollida. o S'ha consensuat el programa formatiu amb la plantilla? o S'ha aplicat la perspectiva de gènere a totes les fases del pla formatiu? o Propostes de millora de les accions desenvolupades.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Formació i Acadèmia (TAO) i Comissió de Negociació i Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
			X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIO 7			
Àrea d'actuació			
Processos de promoció			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Gener de 2026	Juny de 2029	
Justificació de la priorització de la mesura			
Afavorir la promoció de dones al CRG ajudarà a reduir la segregació vertical identificada.			
Objectius			
Afavorir la promoció de dones al CRG.			
Descripció de la mesura			
Oferir formació de lideratge i habilitats directives a les dones del CRG per afavorir la seva promoció a llocs de treball de major responsabilitat.			
Persones destinatàries			
Dones que formen part del CRG i volen promocionar-se.			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic, intranet i reunions			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes dones han assistit a la formació de lideratge i habilitats directives? ○ Assistència i participació a la formació per part de la direcció i de la plantilla. ○ Valoració de la formació. ○ Pressupost per dur a terme l'acció formativa.			
Qualitatius ○ Descripció de l'acció formativa escollida. ○ S'ha consensuat el programa formatiu amb la plantilla? ○ S'ha aplicat la perspectiva de gènere a totes les fases del pla formatiu? ○ Propostes de millora de les accions desenvolupades.			
Departament responsable			
Departament de People, Formació i Acadèmia (TaO) i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 8			
Àrea d'actuació			
Corresponsabilitat			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Anualment durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Promoure la corresponsabilitat resulta imprescindible per assolir la igualtat real i efectiva de gènere al CRG.			
Objectius			
Promoure l'ús de mesures de conciliació i corresponsabilitat per part dels homes.			
Descripció de la mesura			
Difondre i informar sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic, intranet i reunions			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de mesures de conciliació concedides, disgregades per gènere. ○ Evolució de les mesures de conciliació concedides a homes.			
Qualitatius ○ Mitjans de difusió de les mesures de conciliació i corresponsabilitat. ○ S'han implementat noves mesures? En cas afirmatiu detallar quines han estat.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Comunicació, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 9			
Àrea d'actuació			
Corresponsabilitat			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Facilitar les mesures de conciliació a les dones ajuda a assolir la igualtat real i efectiva al CRG.			
Objectius			
Facilitar mesures de conciliació a les dones del CRG. Donar suport a les dones científiques que necessitin conciliar les seves responsabilitats de maternitat al mateix temps que les responsabilitats d'investigació, per arribar a una posició de lideratge.			
Descripció de la mesura			
Oferir beques de suport a mares científiques. Anualment es llençarà una convocatòria destinada a dones científiques que inclourà dues beques durant un any amb la finalitat d'afavorir la conciliació.			
Persones destinatàries			
Dones científiques que formen part del CRG			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció. 80 hores – 5 recursos.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic, intranet i reunions			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes beques de suport s'han ofert a mares científiques? ○ Quantes sol·licituds hi ha hagut? **Qualitatius** ○ Avaluació de les participants.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Comunicació, i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 10			
Àrea d'actuació			
Auditoria retributiva			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Setembre 2025	Finalització del pla	
Justificació de la priorització de la mesura			
Reduir les bretxes salarials i assegurar una política igualitària resulta imprescindible per assolir la igualtat real i efectiva de gènere al CRG.			
Objectius			
Reduir les bretxes salarials identificades a l'auditoria retributiva.			
Descripció de la mesura			
En cas de detectar bretxes salarials superiors al 25%, realitzar accions positives amb la intenció de reduir o eliminar les bretxes. Informar a la plantilla de les mesures adoptades.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Càlcul de les bretxes salarials.			
Qualitatius ○ S'han identificat bretxes superiors al 25%? ○ En cas afirmatiu, com es poden explicar? ○ Quines accions s'han aplicat per a reduir-les?			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 11			
Àrea d'actuació			
Auditoria retributiva			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Anual durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Reduir les bretxes salarials i assegurar una política igualitària resulta imprescindible per assolir la igualtat real i efectiva de gènere al CRG.			
Objectius			
Conèixer les bretxes salarials existents al CRG i la seva evolució durant la vigència del Pla d'Igualtat.			
Descripció de la mesura			
Fer un seguiment de l'evolució de les bretxes salarials al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat a través del registres retributius anuals.			
Persones destinatàries			
Departament de Persones			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Càlcul de les bretxes salarials.			
Qualitatius ○ S'han identificat bretxes superiors al 25%? ○ En cas afirmatiu, com es poden explicar? ○ Quines accions s'han aplicat per a reduir-les?			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 12			
Àrea d'actuació			
Comunicació i llenguatge			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Gener de 2027	Juny de 2027	
Justificació de la priorització de la mesura			
Fer ús d'un llenguatge inclusiu resulta imprescindible per assolir la igualtat real i efectiva al CRG.			
Objectius			
Eliminar usos no inclusius del llenguatge i modificar-los per un llenguatge inclusiu amb totes les persones.			
Descripció de la mesura			
Revisar i actualitzar el llenguatge de les polítiques del centre des d'una perspectiva de gènere i inclusiva i difondre-les. Promoure la política de llenguatge inclusiu ja instaurada mitjançant una campanya de comunicació i aplicar-la a tots els departaments del CRG.			
Persones destinatàries			
Persones que fan ús de documents interns.			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció. 70 hores – 7 recursos	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic i intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quants documents s'han revisat? ○ Llistat de documentació revisada i dates de revisió.			
Qualitatius ○ S'han identificat fórmules no inclusives del llenguatge? ○ S'han substituït per fórmules inclusives? ○ Exposar exemples.			
Departament responsable			
Responsables d'administració, Departament de Persones, Departament de Comunicació, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 13			
Àrea d'actuació			
Prevenció de l'assetjament			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Anualment durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Aportar coneixement sobre assetjament i donar a conèixer els passos a seguir en cas de patir o presenciar una situació d'assetjament resulta imprescindible per a prevenir i donar resposta a aquest tipus de conductes a l'àmbit laboral.			
Objectius			
Prevenir situacions d'assetjament a l'àmbit laboral i donar a conèixer el protocol d'actuació en cas d'identificar-ne alguna.			
Descripció de la mesura			
Difondre el Protocol d'assetjament i mantenir la formació a la totalitat de plantilla en aquest àmbit. Per a dotar d'informació i coneixement a la plantilla sobre el protocol i el seu contingut, s'informarà a les persones treballadores de l'actualització del protocol, així com de les accions preventives que es duran a terme. Sessió informativa semestral obligatòria sobre assetjament dirigida a tots els membres del CRG sobre conductes inapropiades i assetjament.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic, reunions i intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de persones, desagregades per gènere, que coneixen l'existència del Protocol. ○ Número de persones, disgregades per gènere, que han assistit a les formacions. ○ Assistència i participació a la formació per part de la direcció i de la plantilla. ○ Valoració de la formació desagregada per gènere. Pressupost per dur a terme l'acció formativa.			
Qualitatius ○ Accions de difusió i canals. Mesures preventives difoses. ○ Sessions explicatives/reunions informatives realitzades (Acta de les reunions). ○ Descripció de l'acció formativa escollida. Propostes de millora de les accions desenvolupades.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 14			
Àrea d'actuació			
Prevenció de l'assetjament			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Treballar per eliminar l'assetjament laboral resulta imprescindible per assolir la igualtat al CRG.			
Objectius			
Prevenir situacions d'assetjament laboral al CRG.			
Descripció de la mesura			
Treballar conjuntament amb el Grup de Treball Gènere de EU-LIFE, amb la finalitat d'establir pràctiques que ajudin a conscienciar, identificar i erradicar l'assetjament laboral. Es compartiran protocols, guies, definicions entre els centre EU-LIFE sobre assetjament. Es realitzaran reunions bimensuals entre els participants per a fer el seguiment de les diferents accions.			
Persones destinatàries			
Persones que formen part del grup de treball			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Reunions i correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes reunions amb el grup de treball s'han dut a terme?			
Qualitatius ○ Registres de les reunions dutes a terme. ○ Conclusions de les reunions de col·laboració. ○ Aspectes treballats en aquestes reunions i propostes de millora.			
Departament responsable			
Departament de Persones i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 15			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Treballar en igualtat, diversitat i inclusió resulta imprescindible per seguir millorant en aquests àmbits i fomentar un context laboral inclusiu i lliure de discriminacions.			
Objectius			
Fomentar el treball compartit sobre igualtat, diversitat i inclusió. Intercanviar coneixement i bones pràctiques amb entitats externes rellevants (CERCA Centres, PRBB, EU-LIFE, BIST, etc.) amb l'objectiu de promoure la igualtat, diversitat i inclusió.			
Descripció de la mesura			
Col·laborar amb grups de treball i entitats externes al CRG sobre igualtat, diversitat i inclusió. Les activitats que comprenen aquesta acció són les següents: - Intercanvi de protocols, polítiques, bones pràctiques, guies, etc. - Difusió mitjançant assistència a conferències, seminaris, tallers o xerrades. - Consultoria a entitats externes que estan iniciant les seves accions en igualtat, diversitat i inclusió.			
Persones destinatàries			
Persones que formen part dels grups de treball			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció. 560 hores- 3,5 recursos.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Reunions, correu electrònic i intranet			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes reunions amb el grup de treball s'han dut a terme?			
Qualitatius ○ Registres de les reunions dutes a terme. ○ Conclusions de les reunions de col·laboració. ○ Aspectes treballats en aquestes reunions i propostes de millora.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Strategy and Funding, Comissió Negociadora i de Seguiment,			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 16			
Àrea d'actuació			
Persones amb situació d'especial vulnerabilitat			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Gener de 2028	Juny de 2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Eliminar i/o prevenir qualsevol tipus de violència masclista al CRG resulta imprescindible per assolir la igualtat real i efectiva entre dones i homes.			
Objectius			
Prevenir situacions de violència masclista i actuar davant d'aquestes de manera adequada.			
Descripció de la mesura			
Elaborar una guia d'acompanyament a dones en situació de violència de gènere i difondre-la. Es durà a terme una campanya de divulgació amb l'objectiu de conscienciar sobre la violència de gènere. Es facilitarà informació sobre l'acompanyament i seguiment de les víctimes de violència de gènere a través del Servei d'Atenció, Recuperació i Refugi (SARA). Es fomentarà el suport i la flexibilitat horària de les víctimes de violència de gènere.			
Persones destinatàries			
Persones víctimes de violència masclista i a tota la comunitat pel que respecta a la conscienciació.			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció. 25 hores – 2 recursos	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Reunions, correu electrònic i intranet.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de persones a les que se'ls hi ha facilitat les mesures. ○ Número de persones que han consultat la campanya de difusió. ○ Comunicacions enviades relatives a la campanya. ○ Número de difusions del protocol. ○ Número de persones, disgregades per gènere, que han assistit a les formacions. ○ Assistència i participació a la formació per part de la direcció i de la plantilla. ○ Valoració de la formació desagregada per gènere. ○ Pressupost per dur a terme l'acció formativa.			
Qualitatius ○ Quins mitjans de difusió s'han utilitzat? ○ Propostes de millora de les accions desenvolupades.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 17			
Àrea d'actuació			
Persones amb situació d'especial vulnerabilitat			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Quart trimestre de 2025		
Justificació de la priorització de la mesura			
Assegurar la igualtat de totes les persones al CRG resulta imprescindible per fomentar un context aboral lliure de discriminacions**.**			
Objectius			
Eliminar qualsevol tipus de discriminació vers les persones LGTBI+**.**			
Descripció de la mesura			
Realitzar un Pla d'Igualtat LGTBI+ que inclogui un Protocol de prevenció i actuació d'assetjament davant de situacions de discriminació per LGTBI fòbia donant resposta a la normativa vigent en aquesta matèria.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic, intranet i reunions.			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes persones, segregades per sexe, coneixen l'existència del Pla LGTBI+ i el protocol pertinent? ○ Quantes consultes sobre el Pla LGTBI+ i el protocol d'assetjament hi ha hagut?			
Qualitatius ○ S'ha desenvolupat el Pla LGTBI+? ○ S'ha desenvolupat el Protocol d'assetjament? ○ Quins mecanismes de difusió s'han utilitzat?			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
			x

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 18			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Setembre de 2028	Desembre de 2028	
Justificació de la priorització de la mesura			
Conèixer la percepció de la plantilla resulta imprescindible per seguir treballant per poder aplicar la igualtat real i efectiva al CRG.			
Objectius			
Conèixer el nivell de satisfacció de la plantilla i les necessitats de millora per poder encarar les accions de millora del següent Pla d'Igualtat.			
Descripció de la mesura			
Fer una enquesta a la plantilla sobre la percepció de la igualtat d'oportunitats de gènere al CRG.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Número de persones, disgregades per sexe, que han respost l'enquesta.			
Qualitatius ○ Procés d'elaboració de l'enquesta. ○ Conclusions de l'enquesta.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Comunicació i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X		X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 19			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Durant la vigència del Pla		
Justificació de la priorització de la mesura			
Assegurar processos de selecció lliures de discriminacions resulta imprescindible per assegurar l'aplicació real i efectiva del Pla d'Igualtat a l'entitat.			
Objectius			
Fomentar l'equilibri de gènere en les noves incorporacions al CRG.			
Descripció de la mesura			
Advocar per l'equilibri de gènere inclusiu en els processos de selecció mantenint un mínim del 33% de persones preseleccionades de gènere infrarrepresentat i idealment arribar a un 50% quan sigui possible.			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic i recruitment policy			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Percentatge de dones en els comitès d'avaluació. ○ Percentatge de candidates que arriben a la fase d'entrevista.			
Qualitatius ○ Incloure video Recruitment Bias in Research Institutes. ○ Incloure a la recruitment policy la recomanació de decantar-se per persones de gèneres infrarrepresentats o de minories.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 20			
Àrea d'actuació			
Cultura i gestió organitzativa			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Gener 2027	Juny 2027	
Justificació de la priorització de la mesura			
La millora en matèria de conciliació resulta imprescindible per assegurar l'aplicació real i efectiva del Pla d'Igualtat a l'entitat.			
Objectius			
Fomentar la desconnexió digital al CRG per facilitar la conciliació del seu Departament.			
Descripció de la mesura			
Desenvolupar la guia de desconnexió digital.			
Persones destinatàries			
Tota la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes pràctiques s'han inclòs a la guia de desconnexió digital?			
Qualitatius ○ Descripció de les pràctiques de desconnexió digital incloses a la guia. ○ Canals de difusió de la guia de desconnexió digital. ○ Consultes vers la guia.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

ACCIÓ 21			
Àrea d'actuació			
Corresponsabilitat			
Data d'implantació	**Inici**	**Finalització**	
	Durant la vigència del pla (3 cops l'any)		
Justificació de la priorització de la mesura			
Millorar amb l'àmbit de la conciliació resulta imprescindible per assegurar l'aplicació real i efectiva del Pla d'Igualtat a l'entitat.			
Objectius			
Facilitar la conciliació familiar/laboral de les persones que treballen al CRG.			
Descripció de la mesura			
Ajuda de viatge per a la cura d' infants i familiars dependents (Travel Grant)			
Persones destinatàries			
Totalitat de la plantilla			
Recursos previstos	**Materials**	**Humans**	**Econòmics**
	Material d'oficina, connexió a internet, ordinadors, sala de reunions, projector, llibres i manuals.	Persones responsables de desenvolupar l'acció.	Despeses derivades del cost del material utilitzat i el temps invertit de les persones implicades.
Mecanismes de difusió			
Correu electrònic			
Indicadors de seguiment i avaluació			
Quantitatius ○ Quantes ajudes de viatge per cura d'infants i familiars dependents s'han sol·licitat? ○ D'aquestes, quantes s'han atorgat? ○ Evolució de número d'ajudes proporcionades anualment.			
Qualitatius ○ Criteris per atorgar les ajudes de viatge. ○ Revisió dels criteris corresponents.			
Departament responsable			
Departament de Persones, Direcció i Comissió Negociadora i de Seguiment			
***Data de seguiment**	**Inici**	**Intermedi**	**Finalització**
	X	X	X

* S'aplicaran els seguiments en funció del projecte.

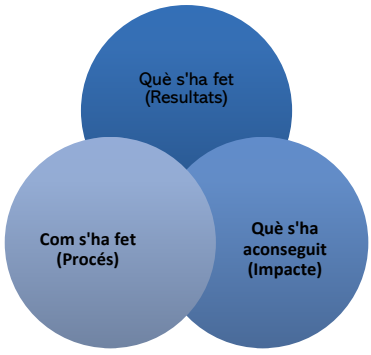
2. Seguiment, avaluació i revisió del pla

Seguint amb el Reial decret 901/2020, de 13 d'octubre, segons el qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, a l'article 9 s'assenyala la importància del seguiment, l'avaluació i la revisió del pla. Sense perjudici dels terminis de revisió que es puguin contemplar de manera específica, el Pla d'Igualtat ha de ser revisat, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

- Quan sigui palesa la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris.
- En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- Davant de qualsevol incidència que modifiqui substancialment la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius.
- Quan una resolució judicial condemni l'entitat per discriminació directa o indirecta per raó de sexe i gènere.

Quan calgui, per circumstàncies degudament motivades, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del Pla d'Igualtat, en el grau que sigui necessari. A més, les mesures del pla es podran revisar en qualsevol moment al llarg de la seva vigència per tal d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar, o fins i tot, deixar d'aplicar alguna acció que contingui en funció dels efectes que vagin apreciant-se en relació amb la consecució dels objectius.

L'avaluació, per tant, respon a tres qüestions bàsiques:



Així, per a les accions de seguiment, avaluació i revisió s'haurà de constituir una **Comissió de Vigilància i Seguiment del Pla,** amb una composició equilibrada entre dones i homes. El seguiment i l'avaluació de les mesures previstes en el Pla d'Igualtat cal fer-lo de forma periòdica, de conformitat amb allò que s'estipuli al calendari d'actuacions.

Tanmateix, es realitzarà si més no una avaluació intermèdia i una altra final, així com quan sigui acordat per la **Comissió de Vigilància i Seguiment**.

Caldrà tenir en compte el Procediment per tal de resoldre les possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, el seguiment, l'avaluació o la revisió, sempre que la normativa legal ho especifiqui.

L'article 9.2 del RD 901/2020 estableix que els plans d'igualtat han de revisar-se, en tot cas, quan concorrin les circumstàncies següents:

a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació previstos als apartats 4 i 6 següents.

b) Quan se'n posi de manifest la manca d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.

c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatut jurídic de l'empresa.

d) Davant de qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de les condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit com a base per elaborar-lo.

e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de gènere, o quan determini la manca d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

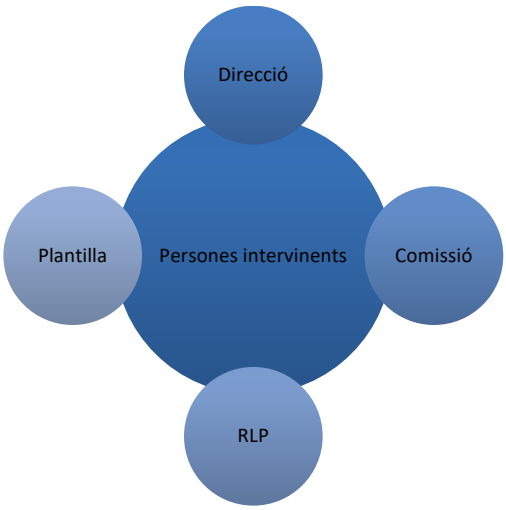
Així mateix, l'apartat 3 de l'article 9 esmentat estableix que, quan per circumstàncies degudament motivades sigui necessari, la revisió implicarà l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en el grau d'intervenció que calgui.

Composició de la Comissió de Vigilància i Seguiment:

Comissió de Vigilància i Seguiment		
Representació de la plantilla		
Nom i cognoms	DNI	Càrrec o Sindicat
Roser Zaurin Quer		Responsable de gestió de laboratori
Juan Carlos Gómez Escobar		Comptable
Nom i cognoms		Càrrec
Montserrat Ruano Farré		Responsable del departament de Persones
Nuria Ortiz Capilla		Reclutadora

Persones i òrgans que intervenen

Les persones o òrgans que intervenen en l'avaluació són els/les següents:



- La direcció del CRG, responsable última d'assegurar la igualtat d'oportunitats de gènere i d'assignar-hi els recursos necessaris.
- La Comissió de Vigilància i Seguiment. Aquesta comissió rebrà i analitzarà la informació relativa a la implementació d'accions, els informes de seguiment i qualsevol altra informació relacionada amb l'execució del pla al llarg de tota la seva vigència.
- La representació legal de les persones treballadores, sense perjudici de formar part de la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat, rebrà informació sobre el contingut d'aquest pla i sobre la consecució dels seus objectius.

- La plantilla, que pot participar en l'emplenament dels qüestionaris que donaran suport a l'elaboració de l'informe d'avaluació.

Objectius del seguiment i fitxa d'avaluació

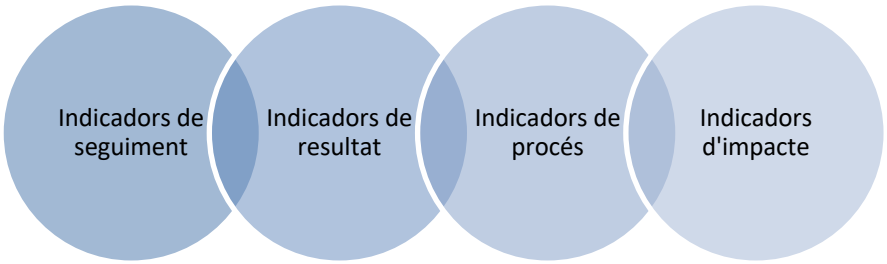
El control i seguiment de les accions de millora respon als objectius següents:

- Verificar la consecució dels objectius establerts al Pla d'Igualtat.
- Obtenir informació sobre el grau d'execució, l'adequació dels recursos emprats i el compliment del cronograma pel que fa a les accions.
- Detectar possibles obstacles o dificultats en la implantació.
- Realitzar els ajustaments pertinents o adoptar mesures correctores si cal, segons la legislació vigent i les necessitats de l'empresa.

El seguiment no s'ha d'entendre com un procés secundari, sinó que forma part del disseny inicial i cal fer-lo en paral·lel a l'execució. Serveix per controlar i verificar que l'execució de mesures s'ajusta a les previsions del pla, i alhora, permet detectar desajustos i poder prendre mesures correctores, així com establir:

- El disseny d'un calendari a seguir per a la implantació de cada mesura del pla, a més dels seus objectius i indicadors.
- La designació específica de les persones responsables de la implantació i el seguiment del pla.
- La descripció de les atribucions de la Comissió de Vigilància i Seguiment.
- La previsió dels sistemes de solució de conflictes laborals en cas de discrepància sobre el compliment o en cas d'incompliment de les mesures previstes al pla.

Amb això, per fer l'avaluació del pla s'utilitzarà una fitxa, inclosa tot seguit, que facilitarà la recopilació d'informació quantitativa i qualitativa respecte a l'execució de cadascuna de les mesures. Aquesta fitxa serà emplenada per la persona o les persones responsables de la posada en marxa de cada mesura i traslladada, posteriorment, a la Comissió de Vigilància i Seguiment. El document, finalment, diferenciarà quatre indicadors clau:



3. Cronograma

nº	Area	Descripció de l'acció	2025		2026				2027				2028				2029	
			Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2	Q3	Q4	Q1	Q2
1	Cultura i gestió organitzativa	Informar a la plantilla de l'aprovació del nou Pla d'Igualtat d'oportunitats entre dones i homes i de la creació de la Comissió de Seguiment.																
2	Cultura i gestió organitzativa	Realitzar una campanya de comunicació interna del nou Pla d'Igualtat amb les principals conclusions i accions de millora.																
3	Cultura i gestió organitzativa	Crear una bústia de suggeriments on el personal pugui proposar iniciatives a portar a terme o aspectes a millorar en aquest àmbit.																
4	Cultura i gestió organitzativa	Dissenyar campanyes de sensibilització externa i interna sobre la figura de les dones a la ciència.																
5	Cultura i gestió organitzativa	Monitoritzar indicadors de gènere en publicacions científiques, selecció i sol·licituds de finançament.																
6	Formació	Formar anualment a la totalitat de la plantilla en Igualtat d'Oportunitats entre dones i homes i mantenir la formació trimestral per a les noves incorporacions.																
7	Processos de Promoció	Oferir formació de lideratge i habilitats directives a les dones del CRG per afavorir la seva promoció a llocs de treball de major responsabilitat.																
8	Corresponsabilitat	Difondre i informar sobre les polítiques de conciliació i corresponsabilitat.																
9	Corresponsabilitat	Oferir beques de suport a mares científiques.																
10	Auditoria retributiva	En cas de detectar bretxes salarials superiors al 25%, realitzar accions positives amb la intenció de reduir o eliminar les bretxes. Informar a la plantilla de les mesures adoptades																
11	Auditoria retributiva	Fer un seguiment de l'evolució de les bretxes salarials al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat a través dels registres retributius anuals.																
12	Comunicació i llenguatge	Revisar i actualitzar el llenguatge de les polítiques del centre des d'una perspectiva de gènere i inclusiva i difondre-les																
13	Prevenció de l'assetjament	Difondre el Protocol d'assetjament i mantenir la formació a la totalitat de plantilla en aquest àmbit.																
14	Prevenció de l'assetjament	Treballar conjuntament amb el Grup de Treball Gènere de EU-LIFE, amb la finalitat d'establir pràctiques que ajudin a conscienciar, identificar i erradicar l'assetjament laboral.																
15	Cultura i gestió organitzativa	Col·laborar amb grups de treball i entitats externes al CRG sobre igualtat, diversitat i inclusió.																
16	Persones amb situació d'especial vulnerabilitat	Elaborar una guia d'acompanyament a dones en situació de violència masclista i difondre-la.																
17	Persones amb situació d'especial vulnerabilitat	Realitzar un Pla d'Igualtat LGTBI+ que inclogui un Protocol de prevenció i actuació d'assetjament davant de situacions de discriminació per LGTBI fòbia donant resposta a la normativa vigent en aquesta matèria.																
18	Cultura i gestió organitzativa	Fer una enquesta a la plantilla sobre la percepció de la igualtat d'oportunitats entre dones i homes al CRG																
19	Cultura i gestió organitzativa	Advocar per l'equilibri de gènere inclusiu en els processos de selecció mantenint un mínim del 33% de persones preseleccionades de gènere infrarrepresentat i idealment arribar a un 50% quan sigui possible.																
20	Cultura i gestió organitzativa	Desenvolupar la guia de desconnexió digital.																
21	Corresponsabilitat	Ajuda de viatge per a la cura d'Infants i famílies depenents (Travel Grant)																

Annex

Glossari

Acció positiva. Mesura de caràcter temporal que tracta de corregir, prevenir o erradicar situacions de desigualtat patides per les dones davant els homes, i que solen estar arrelades en creences, costums o rols socials.

La Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, assenyala que:

Article 11. Accions positives.

1. Per tal de fer efectiu el dret constitucional a la igualtat, els poders públics han de prendre mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte dels homes. Aquestes mesures, que s'han d'aplicar mentre subsisteixin aquestes situacions, han de ser raonables i proporcionades en relació amb l'objectiu perseguit en cada cas.

Androcentrisme. Model social que situa l'element masculí com a prototip, referent a imitar. L'experiència dels homes és interpretada com un fet universal, menyspreant i ocultant els aprenentatges i les experiències de les dones. La història i la realitat quotidiana són narrades des de la perspectiva masculina.

Discriminacions directes. Tractar de manera desfavorable un grup de persones per motius expressament prohibits a l'ordenament jurídic nacional i internacional.

Discriminacions indirectes. Criteris, mesures, normes i intervencions socials o polítiques formalment neutres que esdevenen desfavorables per a un grup, ja que no tenen en compte la posició inicial de desigualtat de la qual parteix aquest col·lectiu.

Discriminació positiva. Modalitat d'acció positiva que privilegia el col·lectiu desfavorit. Afecta principalment el punt d'arribada; en garanteix el resultat.

Estereotips de gènere. Els estereotips de gènere es refereixen a les idees i creences comunament acceptades dins la societat sobre com han de ser i comportar-se homes i dones. En determinen les expectatives socials.

Gènere. 1. Categoria gramatical que serveix per classificar els substantius en masculins i femenins, i en el cas dels adjectius i determinants, per establir-ne la concordança. 2. Concepte que fa referència a les diferències socials (per oposició a les biològiques) entre homes i dones, les quals han estat apreses, canvien amb el temps i presenten grans variacions tant entre diverses cultures com dins d'una mateixa cultura.

Igualtat de dret o formal. Equiparació d'homes i dones mitjançant mesures legislatives que, a més, en prohibeixen la discriminació. No obstant això, les inèrcies socials segueixen mantenint les barreres estructurals que dificulten l'assoliment de la igualtat.

Igualtat de fet o real. Designa la situació social, econòmica i política en què han desaparegut les desigualtats construïdes entre dones i homes, romanent-hi només les diferències biològiques i les individuals entre les persones.

Igualtat d'oportunitats de gènere . Principi que es refereix a la necessitat de garantir que totes les persones accedeixin als recursos de forma igualitària, tot compensant el diferent punt de sortida de les persones històricament discriminades pel seu gènere . Constitueix la garantia que persones de diferent gènere puguin participar en diferents esferes (econòmica, política, de participació social, de presa de decisions) i activitats (educació, formació, ocupació) sobre bases d'igualtat.

Llengua. Sistema de signes exclusivament lingüístic; codi que tenim interioritzat en la nostra memòria; convenció social, abstracció.

Llenguatge. Sistema de signes i mitjà de comunicació, bé sigui pictòric, gestual o lingüístic, entre d'altres.

Masclisme. Actitud, manera de pensar o creença que considera els homes superiors a la resta de persones amb les que no comparteixen gènere.

Mainstreaming. Terme anglosaxó que s'utilitza per designar la integració de la dimensió de gènere en les polítiques generals, de tal manera que el principi d'igualtat se'n constitueixi l'eix vertebrador. Implica que cal tenir en compte les qüestions relatives a la igualtat d'oportunitats de forma transversal en totes les polítiques i accions, i no abordar aquest tema únicament sota un enfocament d'accions directes i específiques a favor de les persones històricament discriminades per gènere.

Patriarcal. Una societat o cultura patriarcal és aquella en què es reconeix que l'autoritat i el poder corresponen al patriarca i es transmet d'home CIS a home CIS. Ha suposat la manera de mostrar la diferent posició social d'homes i dones, en evidenciar el «poder» del sexe masculí (patrimoni, pàtria potestat...) i la subordinació del femení.

Perífrasi. Circumloqui; figura retòrica que consisteix a expressar per mitjà d'un rodeig de paraules quelcom que hauria pogut dir-se amb menys o amb una de sola, però no d'una manera tan bella, enèrgica o hàbil.

Polítiques d'igualtat d'oportunitats. Són la instrumentalització de la igualtat d'oportunitats, les intervencions a partir de les quals aquest principi és dut a la pràctica.

Principi d'Igualtat. Principi jurídic que empara la igualtat entre els sexes i en condemna la discriminació. Recorda que totes les persones som iguals davant la llei. És sinònim del principi de no discriminació.

Salt semàntic. Es produeix quan aparentment s'està usant un masculí genèric i després resulta que era un masculí específic. Per exemple: «Els empleats de l'empresa poden viatjar amb les seves mullers». Per tant, «empleats» es refereix a «homes».

Sexisme. És la conducta que porta a actuar sobre el paper de la dona restant-li valor, rebutjant-lo o no prenent-lo en consideració. El sexisme comporta l'assignació de valors, capacitats i rols d'ordre inferior a un gènere per sobre d'un altre.

Sexe. Condició orgànica, biològicament identificable, que diferencia els éssers vius en femelles i mascles.