

PLA D'IGUALTAT DE LA INSTITUCIÓ CATALANA DE RECERCA I ESTUDIS AVANÇATS (ICREA)

2024 - 2028



EQUILATERA COOPERATIVA

INFO@EQUILATERA.COOP | 676 641 584 | WWW.EQUILATERA.COOP

ÍNDEX

1	PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT	- 3 -
2	OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT.....	- 6 -
3	ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL	- 6 -
4	PARTS SUBSCRIPTORES	- 7 -
5	MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA.....	- 8 -
6	RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI	- 8 -
6.1	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	- 9 -
6.2	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 11 -
6.3	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	- 13 -
6.4	INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES	- 14 -
6.5	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.....	- 15 -
6.6	FORMACIÓ	- 17 -
6.7	PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	- 18 -
6.8	CONDICIONS LABORALS	- 21 -
6.9	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	- 22 -
6.10	SALUT LABORAL	- 23 -
6.11	RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL.....	- 24 -
6.12	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	- 30 -
7	PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL	- 34 -
7.1	CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ.....	- 34 -
7.2	COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE	- 36 -
7.3	CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	- 37 -
7.4	INFRAREPRESENTACIÓ DE LES DONES	- 37 -
7.5	PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ	- 38 -
7.6	FORMACIÓ	- 40 -
7.7	PROMOCIÓ PROFESSIONAL.....	- 42 -
7.8	CONDICIONS LABORALS	- 44 -
7.9	CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT	- 44 -
7.10	SALUT LABORAL	- 45 -
7.11	RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL.....	- 46 -

7.12	PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE	- 47 -
8	CALENDARI DE TREBALL	- 53 -
9	PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ	- 59 -
10	PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES	- 60 -
11	IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES.....	- 61 -
12	ANNEXOS.....	- 62 -
12.1	ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT	- 62 -

1 PRINCIPIS DEL PLA D'IGUALTAT

Segons estableix la Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes, a l'article 46, "Els plans d'igualtat de les empreses són un conjunt ordenat de mesures, adoptades després de fer un diagnòstic de situació, tendents a assolir a l'empresa la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i a eliminar la discriminació per raó de sexe."

Igualment, aquest article estableix que "Els plans d'igualtat fixen els objectius concrets d'igualtat que s'han d'assolir, les estratègies i les pràctiques que s'han d'adoptar per a la seva consecució, així com l'establiment de sistemes eficaços de seguiment i avaluació dels objectius fixats."

El present pla d'igualtat es regeix pels principis rectors que recull aquesta llei orgànica, els quals determinen la forma d'actuar de l'empresa i del conjunt de la seva plantilla, adoptant com a pròpies les següents definicions, extretes de la citada llei orgànica:

Principi d'igualtat. Totes les persones treballadores d'ICREA són iguals, sense que pugui existir cap discriminació directa o indirecta per raó de naixement, ètnia, origen nacional, sexe, religió, opinió, orientació sexual, edat o qualsevol altra condició o circumstància personal o social.

Article 3. Principi d'igualtat de tracte entre dones i homes. El principi d'igualtat de tracte entre dones i homes suposa l'absència de qualsevol discriminació, directa o indirecta, per raó de sexe, i, especialment, les derivades de la maternitat, l'assumpció d'obligacions familiars i l'estat civil.

Article 5. Igualtat de tracte i oportunitats en l'accés a l'ocupació, en la formació i en la promoció professionals, i en les condicions de treball. El principi d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, aplicable en l'àmbit de l'ocupació privada i en el de l'ocupació pública, s'ha de garantir, en els termes que preveu la normativa aplicable, en l'accés a l'ocupació, fins i tot en el treball per compte propi, en la formació professional, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloses les retributives i les d'acomiadament, i en l'afiliació i la participació en les organitzacions sindicals i empresarials, o en qualsevol organització els membres de la qual exerceixen una professió concreta, incloses les prestacions concedides per aquestes.

No constitueix discriminació en l'accés a l'ocupació, inclosa la formació necessària, una diferència de tracte basada en una característica relacionada amb el sexe quan, per la naturalesa de les activitats professionals concretes o el context en què es portin a terme, aquesta característica constitueixi un requisit professional essencial i determinant, sempre que l'objectiu sigui legítim i el requisit proporcionat.

Article 6. Discriminació directa per raó de sexe. Es considera discriminació directa per raó de sexe la situació en què es troba una persona que sigui, hagi estat o pugui ser tractada, atenent el seu sexe, de manera menys favorable que una altra en situació comparable.

Article 6. Discriminació indirecta per raó de sexe. Es considera discriminació indirecta per raó de sexe la situació en què una disposició, criteri o pràctica aparentment neutres posa persones d'un sexe en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe, llevat que aquesta disposició, criteri o pràctica es puguin justificar objectivament atenent una finalitat legítima i que els mitjans per assolir aquesta finalitat siguin necessaris i adequats.

Article 7. Assetjament sexual. Constitueix assetjament sexual qualsevol comportament, verbal o físic, de naturalesa sexual que tingui el propòsit o produeixi l'efecte d'atemptar contra la dignitat d'una persona, en particular quan es crea un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Article 7. Assetjament per raó de sexe. Constitueix assetjament per raó de sexe qualsevol comportament realitzat en funció del sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la seva dignitat i de crear un entorn intimidatori, degradant o ofensiu.

Es consideren sempre discriminatoris l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe. El condicionament d'un dret o d'una expectativa de dret a l'acceptació d'una situació constitutiva d'assetjament sexual o d'assetjament per raó de sexe també es considera acte de discriminació per raó de sexe.

Article 8. No discriminació per embaràs o per maternitat. Constitueix discriminació directa per raó de sexe qualsevol tracte desfavorable a les dones relacionat amb l'embaràs o la maternitat.

Article 9. Indemnitat davant represàlies. També es considera discriminació per raó de sexe qualsevol tracte advers o efecte negatiu que es produeixi en una persona a conseqüència de la presentació per la seva part de queixa, reclamació, denúncia, demanda o recurs, de qualsevol mena, destinats a impedir la seva discriminació i a exigir el compliment efectiu del principi d'igualtat de tracte entre dones i homes.

Article 10. Conseqüències jurídiques de les conductes discriminatòries. Els actes i les clàusules dels negocis jurídics que constitueixin o causin discriminació per raó de sexe es consideren nuls i sense efecte, i donen lloc a responsabilitat a través d'un sistema de reparacions o indemnitzacions que siguin reals, efectives i proporcionades al perjudici sofert, així com, si s'escau, a través d'un sistema eficaç i dissuasiu de sancions que previnguin la realització de conductes discriminatòries.

Article 11. Accions positives. Amb la finalitat de fer efectiu el dret constitucional de la igualtat, els poders públics han d'adoptar mesures específiques a favor de les dones per corregir situacions patents de desigualtat de fet respecte als 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. També les persones físiques i jurídiques privades poden adoptar aquest tipus de mesures en els termes que estableix aquesta Llei.

Article 12. Tutela judicial efectiva.

1. Qualsevol persona pot demanar als tribunals la tutela del dret a la igualtat entre dones i homes, d'acord amb el que estableix l'article 53.2 de la Constitució, fins i tot després de la finalització de la relació en què suposadament s'ha produït la discriminació.
2. La capacitat i legitimació per intervenir en els processos civils, socials i contenciosos administratius que versin sobre la defensa d'aquest dret corresponen a les persones físiques i jurídiques amb interès legítim, determinades en les lleis reguladores d'aquests processos.
3. La persona assetjada és l'única legitimada en els litigis sobre assetjament sexual i assetjament per raó de sexe.

Article 13. Prova.

1. D'acord amb les lleis processals, en els procediments en què les al·legacions de la part actora es fonamentin en actuacions discriminatòries, per raó de sexe, correspon a la persona demandada provar l'absència de discriminació en les mesures adoptades i la seva proporcionalitat.

Als efectes del que disposa el paràgraf anterior, l'òrgan judicial, a instància de part, pot sol·licitar, si ho considera útil i pertinent, un informe o dictamen dels organismes públics competents.

2. El que estableix l'apartat anterior no és aplicable als processos penals.

Article 43. Promoció de la igualtat en la negociació col·lectiva. D'acord amb el que s'estableix legalment, mitjançant la negociació col·lectiva es poden establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a l'ocupació i l'aplicació efectiva del principi d'igualtat de tracte i no-discriminació en les condicions de treball entre dones i homes.

Article 44. Drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral.

1. Els drets de conciliació de la vida personal, familiar i laboral s'han de reconèixer als treballadors i les treballadores de manera que fomentin l'assumpció equilibrada de les responsabilitats familiars, evitant qualsevol discriminació basada en el seu exercici.
2. El permís i la prestació per maternitat s'han de concedir en els termes que preveuen la normativa laboral i de Seguretat Social.

3. Per contribuir a un repartiment més equilibrat de les responsabilitats familiars, es reconeix als pares el dret a un permís i una prestació per paternitat, en els termes previstos en la normativa laboral i de Seguretat Social.

Aquests principis regiran totes les actuacions empresarials de forma transversal i estaran presents en totes les polítiques, procediments i actuacions de la gestió de Recursos Humans d'ICREA.

2 OBJECTIUS DEL PLA D'IGUALTAT

Els objectius defineixen la fi o la meta que es desitja assolir, tot determinant l'estratègia. Per al present pla es plantegen els següents objectius.

- Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.
- Afavorir la sensibilització del personal d'ICREA en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere
- Esmenar usos residuals de llenguatge androcèntric
- Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.
- Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció.
- Promoure la transparència i l'equitat en els processos d'avaluació.
- Monitoritzar i analitzar les promocions i canvis en la contractació per sexe/gènere
- Desenvolupar mesures concretes per seguir avançant cap a la igualtat real entre dones i homes i persones no cisheteronormatives en l'organització.
- Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla
- Garantir una política retributiva neutre des d'una perspectiva de gènere.
- Prevenir i abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la feina.

3 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

ÀMBIT PERSONAL

En relació amb l'àmbit personal, el present pla intern d'igualtat inclou el conjunt de la plantilla d'ICREA, i el personal a la seva disposició, sigui el que sigui el seu nivell jeràrquic o de qualsevol altre aspecte. Serà d'aplicació a totes les persones treballadores presents i futures d'ICREA.

ÀMBIT TERRITORIAL

ICREA té un únic centres de treball actiu ubicat al passeig Lluís Companys, nº 23 de Barcelona.

ÀMBIT TEMPORAL

El Pla d'Igualtat d'ICREA entrarà en vigor l'1 de desembre de 2024 i tindrà un període de vigència de quatre anys, fins a 30 de novembre de 2028.

Abans de la finalització del període de vigència, es constituirà una nova comissió negociadora que tindrà com a principal objectiu elaborar una nova diagnosi i posterior pla d'igualtat que doni resposta a la legislació existent i a les necessitats de la plantilla.

4 PARTS SUBSCRIPTORES

El pla d'igualtat està subscrit per el personal ICREA, tenint uns membres la representació de l'ens i altres representant els interessos de la plantilla. Cal dir que s'ha fet la crida de manera reiterada als sindicats però no s'ha rebut resposta per part seva, pel que d'acord amb la sentència "La Sala Social, del Tribunal Suprem en Sentència de l'11 d'abril de 2024, [rec. 123/2023]" s'ha procedit a crear una comissió interna per poder registrar el present pla.

COMPOSICIÓ DE LA COMISSIÓ NEGOCIADORA DEL PLA D'IGUALTAT

La comissió negociadora del pla d'igualtat es constitueix amb acta oficial el dia 25 d'octubre de 2024 degut a que s'ha fet diferents crides i els sindicats no han assignat cap persona per a la negociació.

La comissió és paritària, amb 1 persona com a representació de l'organització i 1 persona de la representació legal de les persones treballadores. La seva composició és:

- Per part de la representació de l'entitat:
 - Emilià Pola Robles
- Per part de la representació de les persones treballadores
 - Begoña Mediano Valiente

Les parts subscriptores del pla intern d'igualtat de gènere han conformat la Comissió negociadora del pla d'igualtat, constituïda de manera paritària per la representació de les

persones treballadores i per representants de l'organització, que, després de negociar-lo, acorden l'aprovació d'aquest pla intern d'igualtat de gènere amb una vigència de quatre anys.

Igualment, s'acorda que, una vegada aprovat el Pla intern d'igualtat de gènere, la Comissió negociadora del pla d'igualtat es dissoldrà i s'establirà la **Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat** (que podrà estar conformada o no per les mateixes persones que la Comissió negociadora, però que, en tot cas, haurà de comptar amb representació de l'organització i de les persones treballadores), la qual s'encarregarà de garantir un seguiment adient de les mesures recollides en el pla d'igualtat, així com de vetllar per la correcta implantació i compliment d'aquestes.

Tant el compromís assumit per la institució com tota la informació referida a aquest pla es comunicarà a la plantilla a través dels canals de comunicació habituals.

En l'**annex 1** es recull l'acta de constitució de la Comissió de seguiment i avaluació.

5 MITJANS I RECURSOS TÈCNICS PER A DESPLEGAR EL PLA

El desenvolupament del Pla intern d'igualtat compta amb les instal·lacions, equips, mitjans, recursos humans i econòmics necessaris com per assolir els objectius proposats.

6 RESUM DE L'INFORME DE DIAGNOSI

Segons el Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la **diagnosi de situació del pla** intern d'igualtat de gènere s'ha de referir, almenys, a les següents matèries:

- A. Procés de selecció i contractació.
- B. Classificació professional.
- C. Formació.
- D. Promoció professional.
- E. Condicions de treball (inclosa l'auditoria salarial entre dones i homes de conformitat amb el que s'estableix en el Reial decret 902/2020).
- F. Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.
- G. Infrarepresentació femenina.
- H. Retribucions.
- I. Prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe

Per tal d'endregar aquest contingut, en el present pla, la diagnosi s'estructura al voltant de **12 eixos estratègics** que faciliten l'anàlisi. Aquests eixos són:

Cultura d'igualtat a l'organització	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere	Classificació professional
Infrarepresentació de les dones	Procés de selecció i contractació	Formació
Promoció professional	Condicions de treball	Exercici responsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral
Salut laboral	Retribucions i auditoria retributiva	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere

A continuació es mostra un resum dels principals resultats dels àmbits analitzats:

6.1 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

L'any 2018, ICREA va rebre la concessió del distintiu de la xarxa Euraxess de la Comissió Europea relativa a les directrius de l'estratègia HRS4R ([Human Resources Strategy for Researchers](#)). L'aplicació d'aquesta estratègia vol garantir la igualtat d'oportunitats i la no discriminació, així com la promoció d'oportunitats de desenvolupament professional i l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral. En relació amb aquest distintiu, ICREA té un [pla d'acció aprovat el 2023 i amb vigència fins al 2026](#). A més a més, aquest pla d'acció incorpora diverses accions relacionades amb la cultura d'igualtat a la institució.

El [conveni vigent](#) per al personal d'ICREA és el [XIII Conveni col·lectiu d'àmbit estatal per als centres d'educació universitària i investigació](#), el qual comprèn en el títol VI, l'obligatorietat de respectar la igualtat de tracte i oportunitats en l'àmbit laboral. En el cas d'ICREA, aquesta obligació implica l'elaboració i aplicació d'un pla d'igualtat.

Tot i que la major part del personal ICREA sap què és un pla d'igualtat de gènere, a través de les enquestes i entrevistes realitzades, les dones consideren que és necessari tenir un pla d'igualtat en percentatges més grans que no els homes.

Igualment –i aquest aspecte es repeteix al llarg de moltes de les preguntes de l'enquesta– les persones no binàries comenten que el pla d'igualtat vagi més enllà del binarisme de gènere i que es considerin les identitats no binàries.

Taula 1. Cultura d'igualtat a l'organització. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
ICREA adopta l'estratègia HRS4R i, en relació amb els principis d'aquesta, té un pla d'acció aprovat i vigent, en desplegament en el moment d'elaboració de la diagnosi, que inclou l'elaboració d'aquest pla d'igualtat, entre altres accions que promouen la cultura de la igualtat.	Seguiment i avaluació de les accions contemplades en el pla
Òrgan de govern (patronat) masculinitzat. Grup de gestió- administració, feminitzat.	
No es treballa de manera generalitzada amb dades desagregades per sexe.	Sistematitzar un model de treball en què totes les anàlisis incloguin la variable sexe/gènere, i en què es consideri el gènere sentit més enllà del binarisme
No es coneixen mecanismes de coordinació entre ICREA i els centres de destinació del personal investigador, que vetllin per l'impuls de la igualtat real entre dones i homes.	Establiment de sistemes efectius de seguiment dels equips de treball en què hi ha personal ICREA, per conèixer bé, més enllà de paràmetres quantitatius, el treball, l'ambient de treball, la percepció quant a les possibles desigualtats entre dones i homes, etc.

e

PH

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
La major part del personal no coneix les activitats que ICREA organitza en relació amb l'impuls de la igualtat entre dones i homes.	Difusió més efectiva de les activitats relacionades amb l'impuls de la igualtat de gènere.
En l'enquesta i les entrevistes s'expressa la percepció de biaixos de gènere en processos de gestió de la institució i es proposa la constitució de grups de treball per detectar-los.	Constitució de grups de treball per participar en la detecció de possibles biaixos de gènere en els processos de la institució

6.2 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

ICREA no disposa de cap document o protocol en que s'estableixin criteris per a una comunicació no sexista i inclusiva. A més a més, tampoc s'ha dut a terme una formació específica en comunicació inclusiva. El pla d'acció relatiu a l'estratègia HRS4R no inclou cap acció que incideixi sobre l'ús del llenguatge ni sobre la comunicació inclusiva. Tot i això, a l'organització s'expressa interès per la comunicació respectuosa i inclusiva.

La major part de les comunicacions escrites, així com part de les orals, es realitzen en anglès, llengua sense marca de gènere en què, tot i això, es pot especificar aquest si es desitja. Ara bé, sobretot en el portal web d'ICREA, amb versions en anglès, català i castellà, s'observa un ús predominant del masculí genèric en el llenguatge quan es fan les traduccions.

Destaca la iniciativa relacionada amb la presència de les investigadores en el carrusel de la pàgina principal del portal web d'ICREA: per tal de fer especialment visibles les dones en la investigació, només elles es mostren en aquest carrusel.

Pel que fa a la comunicació, la percepció en relació a l'accés en igualtat a la informació i a l'ús del llenguatge són positives. Ara bé, tant en l'enquesta com en les entrevistes, les percepcions dels homes i de les persones fora del binarisme són més positives que no pas les de les dones.

e

Taula 2. Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere. Elements detectats i actuacions derivades.

Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>Interès per la comunicació inclusiva tot i que no hi ha guia ni directrius relatives a l'ús de llenguatge no sexista i inclusiu.</p>	
<p>No s'ha dut a terme cap formació específica en ús del llenguatge.</p>	<p>Formació específica en llenguatge i comunicació inclusiva que inclogui:</p> <ul style="list-style-type: none"> -comunicació més enllà de l'ús del llenguatge escrit i de les fórmules per evitar el masculí genèric. -recomanacions quant a l'ús de llenguatge inclusiu en anglès, especialment en ciència i investigació
<p>Ús predominant del masculí genèric en les versions en castellà i català del portal web d'ICREA.</p>	<p>Revisar la documentació interna així com les imatges en les diferents xarxes socials per garantir una comunicació inclusiva</p> <p>Tenir una guia de bones pràctiques de referència, en la comunicació inclusiva.</p>
<p>Algunes iniciatives desplegades per fer especialment visibles les dones en la investigació, com ara la feminització de les imatges del carrusel del portal web.</p>	

6.3 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL.

A l'estructura laboral d'ICREA no hi ha equilibri entre sexes¹, ja que les dones representen el 25,26% de la plantilla:

Taula 3. Distribució de la plantilla per sexes

Sexe	Nombre de persones	Percentatges sobre el conjunt de la plantilla
Dona	74	25,26%
Home	219	74,74%
Total general	293	100,00%

Elaboració pròpia a partir de la informació proporcionada per l'organització

La distribució de la plantilla segons el nivell d'estudis revela que les dones de la plantilla són majoria en les categories de nivells d'estudis de llicenciatura i FP, degut a que l'**staff d'ICREA està feminitzat**, i en aquests llocs de treball no es requereixen doctorats.

La mitjana d'antiguitat de la plantilla, és de 12,1 anys (11 en el cas de les dones i 12,4 en el cas dels homes). Tot i la major antiguitat dels homes, s'observa un **augment progressiu de la incorporació de dones a la plantilla**. Així, en els darrers quatre anys, l'antiguitat de dones i homes a l'organització presenta els percentatges més propers a l'equilibri.

Amb l'excepció de l'equip de gestió (format per un 4,1% de les dones i un 0,5% dels homes), tot el personal ICREA (el 95,9% de les dones i el 99,5% dels homes) disposa d'una titulació de doctorat (personal d'investigació).

Respecte la distribució per llocs de treball, la plantilla es distribueix entre personal d'investigació i personal d'estructura. El 94% de les dones s'ubiquen a recerca i un 6% a estructura, mentre que en el cas dels homes, un 99% s'ubiquen en recerca i un 1% a estructura.

Taula 1. Estructura laboral de l'organització. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

¹ Es considera que hi ha equilibri entre dos sexes en un conjunt de persones quan ambdós s'hi troben representats en percentatges entre el 40% i el 60%.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Masculinització de la plantilla, amb l'excepció de l'equip de gestió que està feminitzat.	Continuació amb les accions de visibilització de les dones en la recerca i amb les accions específiques per captar i retenir el talent femení.
La mitjana d'edat de la plantilla indica, segons dades estadístiques, possibles necessitats de conciliació relacionades amb menors no de curta edat i/o persones grans.	Atenció a aquestes situacions en la planificació i el desplegament de mesures d'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral.

6.4 INFRA REPRESENTACIÓ DE LES DONES

Amb l'excepció de l'equip de gestió, tot el personal ICREA treballa en investigació. S'observa **desequilibri entre sexes** pel que fa al personal investigador. Les àrees especialment masculinitzades es relacionen amb les anomenades disciplines STEM, però també en les àrees de ciències socials i d'humanitats hi ha **desequilibri de sexes i infra representació de les dones**.

La resta de la plantilla, corresponent a l'àrea d'administració, també presenta **desequilibri entre sexes**, ja que les dones són el 62,5% de les persones que hi treballen. En el període analitzat, tant la direcció com la direcció executiva de l'organització l'ocupen homes.

Taula 5. Infra representació de les dones. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Segregació ocupacional horitzontal. Masculinització del personal investigador, amb infra representació de les dones, i feminització del personal administratiu (equip de gestió).	Realitzar accions positives que incentivin la contractació del sexe infra representat dins del departament/àrea/posició a cobrir.
Segregació ocupacional vertical, els llocs de responsabilitat –direcció i direcció executiva– els ocupen homes	

6.5 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ.

Des d'ICREA es treballa des d'una perspectiva de gènere en els processos de selecció, per tal d'afavorir la selecció del sexe infrapresentats. Així ho acorda en els documents de "applications from women are especially welcome" i "ICREA Call Criteria" sobre "Unconscious bias".

En relació amb les polítiques HRS4R, la institució es compromet amb els principis de reclutament obert, transparent i basat en mèrits OTM-R, recomanats per la Comissió Europea. Així mateix, ICREA s'ha adscrit a les iniciatives DORA i COARA, les quals impulsen un canvi en les pràctiques relatives a l'avaluació de la recerca i, per tant, estan molt relacionades amb els processos de selecció i d'avaluació del personal investigador.

Els processos de selecció en ICREA consten de diferents etapes principals.

En primer lloc la publicació de la convocatòria, en el portal web d'ICREA, a l'AcademicPositions.com, EURAXESS i a *linkedin*. En la documentació relativa a les convocatòries s'especifica que les candidatures de dones són especialment benvingudes.

En segon lloc, selecció de les candidatures, la qual es realitza segons els estàndards europeus d'avaluació en investigació. Aquestes candidatures són avaluades per panells amb unes 6-9 persones externes a ICREA, investigadores d'alt nivell internacional. La direcció d'ICREA decideix quines persones integren el panel, garantint que hi hagi sempre representació de dones.

Es disposa de 5 panells de selecció que cobreixen totes les àrees de coneixement científic (social and behavioural sciences, humanities, experimental sciences and mathematics, engineering sciences i life and medical sciences). Els noms de les persones integrants dels panells no és públic, de manera que la persona no sap qui avalua la seva candidatura. La informació disponible sobre les persones que han format part dels panells de les darreres convocatòries no està desagregada per sexes, i no es duen a terme anàlisis sobre l'evolució de la presència de dones en aquests.

Quant al coneixement sobre si la persona candidata és home o dona, es va fer una anàlisi per valorar si es feia de manera "cega" i es va decidir indicar el sexe de la persona per tal d'ajudar a incorporar un major nombre de dones a la institució, sota els criteris d'igual mèrits i capacitat.

El procés de selecció té dues etapes, la primera on cap membre avaluador/a té coneixement de la identitat de la resta de membres ni la puntuació que atorguen a cada candidatura. De les persones preseleccionades, mitjançant la reunió del panel s'obté la llista definitiva per consens. ICREA no participa d'aquestes reunions i el seu contingut n'és

confidencial, de manera que els biaixos que es puguin donar no poden ser imputats a la institució.

En els criteris de selecció, s'explicita el compromís d'ICREA amb la igualtat d'oportunitats i s'encoratja a les persones avaluadores a fer especial atenció a possibles biaixos inconscients (gènere, edat, nacionalitat, ètnia, etc.) en la revisió de les candidatures.

Entre les directrius relatives a la selecció de candidatures, hi ha una nota específica sobre les desigualtats de gènere i la infrarepresentació de les dones en el personal investigador d'ICREA. Es reconeix la situació de desequilibri, tot i la ràtio més gran d'èxit de les candidatures de dones, i s'atribueix sobretot al menor percentatge de candidatures de dones que es presenten a les vacants, sobretot pel que fa a les àrees STEM. Amb tot, es demana a les persones que formen part dels panells per possibilitats de millora i se les encoratja a evitar biaixos de gènere.

Als resultats dels últims processos de selecció, corresponents a 2022, hi ha equilibri de gènere en les contractacions, si bé a l'equilibri global contribueix el fet que dues de les contractacions de dones corresponen a l'àrea d'administració. Destaquen les contractacions de dones en matemàtiques i ciències experimentals, en el mateix nombre que els homes.

Quant el nombre de desvinculacions al llarg de l'últim any ha estat lleugerament superior en el cas dels homes, segons el percentatge amb la plantilla, és a dir s'han donat un 84% de desvinculacions d'homes (i ells suposen el 75% de la plantilla) i un 15% de dones (i suposen el 25% de la plantilla).

Aquests cessaments s'han donat en personal de més de 50 anys, i principalment per la sol·licitud d'excedències. No es tenen sistematitzats els motius de les excedències.

Respecte la percepció de dones i homes en relació a la igualtat en els processos de selecció és diferent. Els homes i les persones no binàries tenen una percepció més positiva en relació amb la igualtat d'oportunitats en l'accés a l'organització. Igualment les percepcions del personal, principalment de les dones, expressen la probable presència de biaixos de gènere, ni que siguin inconscients, en els processos de selecció, conseqüència dels estereotips l'androcentrisme i el sexisme laboral i social.

Finalment, tant en l'enquesta com en les entrevistes s'apela a una major transparència en els processos de selecció i a la possibilitat de comptar amb l'opinió del personal quant a l'existència i les possibilitats d'eliminació de biaixos de gènere en els processos de la institució.

Taula 62. Procés de selecció i contractació. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>Processos de selecció molt estandarditzats seguint directrius i iniciatives internacionals relacionades amb la contractació basada en criteris quantitius i qualitius.</p> <p>La institució fa explícita la seva voluntat d'igualtat de tracte i no discriminació a les persones candidates.</p> <p>El pla d'acció relatiu a l'estratègia HRS4R inclou mesures relatives a la millora en els processos de selecció, sobretot pel que fa a la gestió, però no quant a la metodologia.</p>	<p>Inclusió específica de la perspectiva de gènere en els processos de selecció per evitar al màxim els possibles biaixos de gènere en la selecció, amb mesures com ara:</p> <ol style="list-style-type: none"> Formació en igualtat i perspectiva de gènere per a membres dels panells d'avaluació. En la mesura que es pugui, panells d'avaluació equilibrats per gènere. Avaluació de l'evolució en les contractacions, amb dades desagregades per sexes, des de la implementació del sistema de selecció actual. Valorar, la possibilitat d'incorporar mesures d'acció positiva.
<p>Amb l'objectiu de treballar amb objectivitat, una part dels aspectes relatius als processos de selecció és confidencial o no pública, almenys, mentre que el procés es duu a terme.</p>	<p>Transparència més gran quant a la informació no pública relativa als processos de selecció, sobretot pel que fa a:</p> <ul style="list-style-type: none"> -criteris seguits per convidar persones expertes a formar part dels panells d'avaluació.

6.6 FORMACIÓ

El pla d'acció HRS4R reconeix la importància de la formació del seu personal, sobretot pel que fa als aspectes relatius a la gestió d'equips de recerca. Així, ha desenvolupat accions formatives relacionades amb aquesta necessitat, expressada pel personal investigador. Tanmateix, actualment a ICREA no hi ha un protocol o document de gestió de la formació, sinó que aquesta es planifica de manera reactiva quan es detecten necessitats.

Durant l'any objecte d'anàlisi s'han anat desenvolupant diferents accions formatives relacionades amb competències varies. Tot i això, no s'ha fet accions formatives vinculades amb la igualtat d'oportunitats.

En relació amb la igualtat en l'accés a la formació, en les enquestes i les entrevistes, de nou la percepció que expressen els homes és més positiva que no pas la de les dones. Amb tot, destaca també que **la major part dels comentaris expressen el desconeixement de formació oferta per ICREA.**

Taula 3. Formació. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Reconeixement de necessitats formatives quant a la gestió d'equips de recerca i realització d'algunes accions formatives per donar-hi resposta, però sense l'elaboració d'un pla de formació anual, estructurat segons les necessitats formatives del seu personal.	Recull de necessitats formatives del personal ICREA Elaboració d'un pla de formació anual per a tot el personal, que garanteixi la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació de dones i homes, contemplant, per exemple, horaris i format en què es realitzen les accions formatives.
No es detecta l'anàlisi o el seguiment estandarditzat de les formacions realitzades.	Seguiment i avaluació de l'accés a la formació: nombre d'accions formatives realitzades, amb dades desagregades per sexe d'assistents, horari, resum de continguts, avaluació de la formació, etc. Recull específic d'aquesta informació en el cas de formacions específiques sobre igualtat i transversalitat de gènere

6.7 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

El pla 2023-2026, relatiu al distintiu HRS4R sobre l'avaluació del personal inclou accions diverses sobre aquest àmbit, d'acord amb les iniciatives DORA i COARA.

L'avaluació del rendiment del personal investigador es realitza de manera periòdica, i d'aquesta depenen els augments en les retribucions, com es detalla més endavant. La primera avaluació es fa al cap de tres anys i les següents cada cinc anys. De manera semblant als processos de selecció, l'avaluació del personal ICREA es duu a terme per persones d'un panel d'avaluació, i l'anomenat Comitè de Promoció (Promotion Committee) jutja tant els mèrits individuals de cada investigadora o investigador com el seu rendiment general.

Com en el cas de la selecció, l'avaluació es basa en valoracions qualitatives i també en l'opinió de persones expertes. El comitè avalua la documentació, presentada tant per la persona a avaluar, com per representants del centre d'acollida i persones expertes externes.

En el cas de períodes de maternitat del personal investigador, es permet posposar l'avaluació sense que això penalitzi a la meritació de la millora salarial com a resultat del procés. Alhora, l'augment del salari es retrotrau a la data ordinària per tal que la persona no perdi ingressos a causa d'assumir les responsabilitats de cura.

Del resultat del procés d'avaluació depèn l'augment salarial de la persona investigadora. Les avaluacions positives tenen tres escales de promoció (bona, molt bona i extraordinària) i, per tant, d'augment salarial. Les avaluacions negatives poden ser inadequades o inacceptables, impliquen la no promoció i, en conseqüència, la inexistència d'augment salarial, així com l'aplicació de plans de millora. La decisió del Comitè de Promoció és inapel·lable. El procés de promoció és anònim i confidencial, i la persona avaluada coneix els resultats del procés a través d'una carta de la direcció d'ICREA.

El personal d'ICREA l'integren un 25,26% de dones i un 74,74% d'homes i durant l'any d'anàlisi van promocionar 27 dones i 86 homes, que suposen un 23,9% de dones i un 76,1% de homes, dades que correlacionen amb el gruix de la plantilla. D'acord amb els criteris aplicables a ICREA el personal de recerca s'avalua cada 3 anys, i després, cada cinc anys, per tant el que determina el moment de valorar la promoció és la data de la seva incorporació al centre, i això per tant pot variar segons l'any d'anàlisi.

Com en el cas de l'àmbit sobre selecció, les percepcions dels homes sobre les possibilitats de promoció en igualtat són més positives que les de les dones o les persones no binàries. Destaca que un 30,9% de les dones que participen en l'enquesta consideren que sí que hi ha les mateixes possibilitats, en front un 85,8% dels homes, i en canvi, un 40,4% de les dones desconeix si es donen les mateixes oportunitats, en front un 9,4% dels homes.

Entre els comentaris que s'expressen en les enquestes i les entrevistes destaquen, el paper dels centres d'acollida, així com les desigualtats i biaixos estructurals, que poden

impregnar també l'àmbit de la investigació o la falta d'aplicació de la perspectiva de gènere en els criteris d'avaluació. Es relata el desconeixement del panel de persones que avaluen i l'establiment de criteris d'avaluació i s'assenyalen com a possibles fonts de biaixos. S'apel·la també a la necessitat d'una transparència més gran en els processos d'avaluació.

Taula 8. Promoció. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>Processos d'avaluació molt estandarditzats, basats en criteris quantitius i qualitius relacionats amb les expectatives d'ICREA sobre el seu personal i que inclouen l'esperit de les iniciatives DORA i COARA.</p> <p>La institució fa explícita la seva voluntat d'igualtat de tracte i no discriminació a les persones candidates.</p> <p>El pla d'acció relatiu a l'estratègia HRS4R inclou mesures relatives a la millora en els processos d'avaluació, pel que fa a la gestió més que quant a la metodologia.</p>	<p>Inclusió específica de la perspectiva de gènere en els processos d'avaluació per evitar al màxim els possibles biaixos en l'avaluació del rendiment del personal. Com a exemple, consideració dels períodes amb dedicació a cures de persones al llarg de la trajectòria professional del personal.</p> <p>-Formació en igualtat i perspectiva de gènere per a persones implicades en els processos.</p>
<p>Amb l'objectiu de treballar amb objectivitat, una part dels aspectes relatius als processos de selecció és confidencial o no pública, de manera que, per exemple, les investigadores i investigadors que s'avaluen no saben els noms de totes les persones que, finalment, intervenen en el procés.</p> <p>La resolució sobre l'avaluació és inapel·lable.</p>	<p>Major difusió d'alguns dels documents que disposa ICREA relatius a criteris i indicadors d'avaluació.</p>

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
	Ampliació de l'anomenada finestra d'avaluació en el cas de necessitats especials per cures de persones

6.8 CONDICIONS LABORALS

Les condicions de treball a ICREA són estables, amb contractacions indefinides a temps complet. En el període analitzat, la contractació mitjançant contracte nº 200 es refereix a personal a temps parcial per qüestió de càrrec i pel procés d'incorporació, gradual, de la persona a la institució.

Igualment, el personal ICREA compta amb beneficis com ara un pla de compensació flexible o assegurances de vida i de viatge. A més a més, el pla d'acció relatiu a l'estratègia HRS4R inclou diferents accions encaminades a garantir unes bones condicions laborals.

En el període analitzat, només tres persones treballen a temps parcial: un investigador amb reducció de jornada al 80%, i dues investigadores amb treball el 25% i el 90% de la jornada. Els motius d'aquesta parcialitat responen a acords entre les persones i l'ICREA a fi de que la seva incorporació al lloc de treball sigui el més harmònica possible ja que sovint s'incorporen quan encara estan comptabilitzant altres tasques fora de l'organització o bé tenen les seves famílies al país d'origen. Des de l'ICREA per tal de facilitar-los l'entrada, es permet aquesta flexibilitat/adaptació com a màxim durant els 2 primers anys.

Taula 9. Condicions de treball. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>Totes les contractacions d'ICREA són indefinides i a temps complet.</p> <p>El personal ICREA té altres beneficis com ara assegurances de vida o de viatge o un pla de compensació flexible.</p>	<p>Crear alguna infografia-material que reculli les condicions laborals aplicables en l'organització per a facilitar l'accés a la informació de les persones contractades.</p>

Les reduccions i parcialitat responen a motius de facilitar la incorporació al centre de la persona i flexibilitzar-li la jornada per adaptar vida laboral i personal. Només hi ha un cas de reducció per guarda legal entre tot el personal de l'ICREA	
---	--

6.9 CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Durant l'any objecte d'anàlisi només hi ha una reducció a una de les dones per guarda legal. Actualment, a ICREA no hi ha cap document que contempli mesures relacionades amb la conciliació de la vida personal, familiar i laboral. La filosofia de treball de la institució es basa en la confiança total en el seu personal. Així, cada investigadora o investigador té total llibertat per teletreballar o no, i per establir els seus horaris.

Segons la informació disponible, no s'ha treballat per la detecció de necessitats de conciliació o equilibri entre les diferents esferes de la vida. Tampoc s'han aprovat ni desplegat mesures d'impuls de la corresponsabilitat. També destacar que el pla d'acció relatiu a l'estratègia HRS4R no conté cap acció relacionada amb la conciliació o amb l'impuls de la corresponsabilitat.

En el cas de les possibilitats de conciliació, les percepcions dels homes són més positives que no pas les de les dones. Quant a aquesta qüestió, a més, les persones no binàries són les que tenen opinions més positives. Entre els comentaris fets en enquestes i entrevistes hi ha, el paper del centre d'acollida en les possibilitats de conciliació del personal d'investigació, així com les dinàmiques de treball pròpies de la investigació d'alt nivell, les quals dificulten la conciliació i sovint obliguen el personal investigador a fer jornades de treball més llargues. Amb tot, es valora positivament la possibilitat de tenir un horari flexible i de teletreballar dins l'ICREA.

Taula 104. Conciliació i corresponsabilitat. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>El personal ICREA pot organitzar lliurement el seu treball, així com la possibilitat de teletreballar.</p> <p>Tanmateix, les dinàmiques de treball, dificulten la conciliació.</p>	<p>Introducció de la perspectiva de gènere en l'anàlisi de les necessitats de conciliació, així com en l'organització de les jornades laborals del seu personal.</p>
<p>No es coneixen mesures d'impuls de la corresponsabilitat a la institució.</p> <p>No s'ha fet cap anàlisi de les necessitats de conciliació del personal ICREA.</p> <p>El pla d'acció relatiu a l'estratègia HRS4R no inclou cap acció relativa a l'equilibri entre la vida personal, familiar i laboral, ni cap acció relacionada amb l'impuls de la corresponsabilitat</p>	<p>Aprovació de mesures de sensibilització sobre la importància de l'avenç cap a la corresponsabilitat.</p> <p>Detecció de necessitats de conciliació del personal ICREA.</p> <p>Aprovació de mesures de conciliació del personal ICREA d'acord amb les necessitats detectades.</p>

6.10 SALUT LABORAL

La gestió de la salut laboral es fa de manera **coordinada amb els centres de destinació** del personal ICREA, i contempla cadascun dels llocs de treball de manera individualitzada. S'hi inclou la perspectiva de gènere en les situacions d'embaràs o de maternitat però no es fa un anàlisi més enllà.

Pel que fa a l'avaluació dels riscos psicosocials, la realitza la persona responsable de salut laboral d'ICREA. L'**avaluació** es fa de manera individual, i **inclou una pregunta específica sobre assetjament**. Igualment, el personal ICREA disposa d'un servei extern de teràpia psicològica. Mantenint la confidencialitat, la persona terapeuta envia un informe anual a ICREA relacionat amb els riscos psicosocials. Està prevista l'externalització i la transformació de l'avaluació de riscos psicosocials per adaptar-la als estàndards europeus d'investigació.

Dones, homes i persones no binàries expressen percepcions diferents quant a la salut laboral i psicosocial. Pel que fa a la seguretat relacionada amb l'absència d'assetjament i discriminació sexista a la feina, la percepció dels homes i de les persones no binàries és

més positiva que no pas la de les dones. La major part dels homes i de les dones desconeix si ICREA duu a terme estudis de riscos laborals i psicosocials en què s'introdueixi la perspectiva de gènere i, entre els comentaris, s'expressa la manca de consciència sobre la importància d'aquests estudis.

Finalment, convé remarcar les al·lusions, principalment de les dones a l'estrès laboral fruit de les dinàmiques de treball en investigació i de les dificultats de conciliació entre la vida personal, familiar i laboral.

Taula 5. Salut laboral. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia.

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
Gestió de la salut laboral en coordinació continua amb els centres d'acollida.	Possibilitat d'incloure la perspectiva de gènere en la gestió de la salut laboral
Gestió dels riscos psicosocials inclou l'assetjament.	Possibilitat de distribuir enquestes anònimes sobre riscos psicosocials, en què s'incloguin qüestions, entre altres aspectes, sobre assetjament

6.11 RETRIBUCIONS i AUDITORIA SALARIAL

En el cas d'ICREA, els components de la massa retributiva són els següents:

- Salari base anual
- Complement 1. Complement ICREA.
- Complement 2. Mèrits de recerca
- Complement 3. Complement de centre

Els principals aspectes de l'estructura laboral actual que podem considerar per conèixer els motius de la bretxa salarial són:

- Existència de segregació ocupacional, horitzontal i vertical, en l'estructura laboral de la institució. Els llocs de responsabilitat –direcció i direcció executiva– els ocupen homes. En relació a la resta dels llocs de treball, l'equip de gestió està feminitzat i el personal d'investigació masculinitzat. La masculinització dels llocs amb retribucions més altes –direcció i personal investigador– és la causa principal de la bretxa salarial d'ICREA en el període analitzat.

- **Diferències en els complements salarials.** En els tres complements salarials de la massa retributiva de la institució s'observa bretxa salarial favorable als homes. Destaquen especialment les diferències retributives corresponent al complement associat als centres de treball.
- **Parcialitat en el treball.** Amb l'excepció de tres persones, les diferències en les hores de treball anual entre el personal no són conseqüència de contractacions temporals o a temps parcial, sinó d'incorporacions a l'estructura laboral al llarg de l'any analitzat. Com ja s'ha comentat, les contractacions en ICREA són indefinides i a temps complet.

Tanmateix, no hi ha diferències retributives relacionades amb l'antiguitat en la institució, ja que no hi ha cap element de la massa retributiva del seu personal relacionat amb els anys de treball en la institució.

La bretxa salarial global de les **retribucions reals** de tot el personal d'ICREA és del **17,29%**. L'anàlisi complementària de les medianes relaciona la bretxa salarial amb una situació de segregació horitzontal, amb àrees de treball masculinitzades (personal investigador, sobretot en les àrees STEM) i una única àrea de treball feminitzada, l'equip de gestió, integrat en l'àrea d'administració. Ara bé, convé considerar també la segregació vertical de l'organització, en què els llocs de treball corresponents a la direcció de la institució els ocupen homes. A més a més, dins la mateixa àrea d'administració també **hi ha bretxa salarial de gènere dins de l'equip de gestió ja que s'engloba el sou de la direcció de la institució que és el més elevat per les funcions que assumeix.**

La percepció dels homes i de les persones no binàries, en relació a la retribució, és més positiva que la de les dones: un terç de les dones (enfront de dos terços de les persones no binàries i el 79,25% dels homes) creu que la política retributiva d'ICREA es basa en criteris objectius. **Principalment les dones, però també algun home, consideren que el sistema d'avaluació del personal investigador no està lliure de biaixos de gènere.** D'una banda, perquè l'avaluació no considera qüestions relacionades amb la cura de persones i, d'una altra, perquè la feina de les persones que avaluen no està lliure de biaixos de gènere.

Quant a la **valoració de llocs de treball** l'ICREA s'estructura amb personal d'administració-staff (que inclou personal d'administració i direcció de la Institució) i personal de recerca (investigador/a doctorat/ada) distribuït en diferents ubicacions, principalment universitat o altres centres de recerca.

Per a realitzar la valoració de llocs de treball s'ha utilitzat l'eina que posa a disposició el Ministeri de treball i que incorpora la perspectiva de gènere. El resultat de la puntuació obtinguda per les diferents posicions és:

Agrupacions	Posició per punts
Agrupación 8	Direcció(678)
Agrupación 7	Personal investigador(562)
Agrupación 5	Administració staff(459)

Aquesta puntuació correlaciona amb la retribució percebuda en cada posició i només s'observen diferències, totes inferiors al 25% en les àrees d'administració i a personal investigador. Les diferències venen motivades pel nombre de persones que hi ubiquen (d'aquí que la diferència entre la mitjana i la mediana es redueixi), i per la diferent distribució d'homes i dones en Group Leader per nivell i àrea de recerca.

MITJANA RETRIBUCIÓ TOTAL:

Grup/Categoria prof	Bretxa Mitjana
Administratiu/iva	23,44 %
Personal investigador	13,50 %
Total	15,11 %

MEDIANA RETRIBUCIÓ TOTAL:

Grup/Categoria profes	Bretxa Mediana
Administratiu/iva	13,87 %
Titulado/a Grado Superior	8,29 %
Total	12,77 %

MITJANA RETRIBUCIÓ SALARI BASE:

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
Administratiu/iva	23.142,90 €	23.142,90 €	23.142,90 €
Director Executiu		23.142,90 €	23.142,90 €
Titulado/a Grado Superior	22.513,31 €	23.027,48 €	22.900,73 €
Total	22.538,84 €	23.028,54 €	22.904,86 €

Grup/Categoria prof	Bretxa Mitjana
Administratiu/iva	-0,00 %
Titulado/a Grado Super	2,23 %
Total	2,13 %

MEDIANA RETRIBUCIÓ SALARI BASE:

Grup/Categoria professional	Dona	Home	
Administratiu/iva	23.142,90 €	23.142,90 €	23.142,90 €
Director Executiu		23.142,90 €	23.142,90 €
Titulado/a Grado Superior	23.142,90 €	23.142,90 €	23.142,90 €
Total	23.142,90 €	23.142,90 €	23.142,90 €

Grup/Categoria profe	Bretxa Mediana
Administratiu/iva	0,00 %
Titulado/a Grado Superior	0,00 %
Total	0,00 %

MITJANA RETRIBUCIÓ COMPLEMENT SALARI ICREA:

Tot el personal ICREA percep aquest complement. Aquest element de la massa retributiva complementa el salari base de tot el personal, investigador i staff.

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
Administratiu/iva		21.629,58 €	35.338,74 €
Director Executiu			83.191,63 €
Titulado/a Grado Superior	41.831,45 €		45.544,70 €
Total	41.012,46 €	45.670,00 €	44.493,69 €

Grup/Categoria pro	Bretxa Mitjana
Administratiu/iva	38,79 %
Titulado/a Grado Supe	8,15 %
Total	10,20 %

MEDIANA RETRIBUCIÓ COMPLEMENT SALARI ICREA:

Grup/Categoria professional	Dona	Home	
Administratiu/iva	27.226,12 €	35.338,74 €	27.226,12 €
Director Executiu		83.191,63 €	83.191,63 €
Titulado/a Grado Superior	44.055,25 €	44.055,25 €	44.055,25 €
Total	44.055,25 €	44.055,25 €	44.055,25 €

Grup/Categoria profe	Bretxa Mediana
Administratiu/iva	22,96 %
Titulado/a Grado Superior	0,00 %
Total	0,00 %

MITJANA RETRIBUCIÓ COMPLEMENT MÈRITS DE RECERCA:

El complement relatiu als mèrits de recerca es relaciona amb l'avaluació del personal investigador, ja comentada a l'apartat sobre promoció i desenvolupament professional. En funció del resultat de l'avaluació, la investigadora o investigador percep millores salarials que l'ubiquen en un nivell professional o altre. Com ja s'ha comentat, en ICREA els nivells professionals estan definits per franges retributives i no per tasques. Per la definició d'aquest, el complement per mèrits de recerca només el percep el personal investigador, i no el personal de l'àrea d'administració.

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
Administratiu/iva		0,00 €	0,00 €
Director Executiu			0,00 €
Titulado/a Grado Superior	21.398,27 €	24.726,38 €	23.905,91 €
Total	20.530,77 €	24.500,57 €	23.497,96 €

Grup/Categoria pro	Bretxa Mitjana
Titulado/a Grado Supe	13,46 %
Total	16,20 %

MEDIANA RETRIBUCIÓ COMPLEMENT MÈRITS DE RECERCA:

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
Administratiu/iva	0,00 €	0,00 €	0,00 €
Director Executiu		0,00 €	0,00 €
Titulado/a Grado Superior	18.899,49 €	25.199,31 €	21.013,81 €
Total	18.899,49 €	25.199,30 €	18.899,49 €

Grup/Categoria profe	Bretxa Mediana
Titulado/a Grado Superior	25,00 %
Total	25,00 %

MITJANA RETRIBUCIÓ COMPLEMENT DEL CENTRE:

El complement de centre l'aporta (i el decideix) el centre de destinació del personal investigador i va en relació amb les funcions diferents a les que té assignades amb el contracte d'ICREA i també a imports variables per la consecució de projectes. L'àrea d'administració no percep aquest complement.

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
Administratiu/iva		0,00 €	0,00 €
Director Executiu			0,00 €
Titulado/a Grado Superior	5.378,12 €	12.043,72 €	10.400,46 €

Grup/Categoria pro	Bretxa Mitjana
Titulado/a Grado Supe	55,34 %
Total	56,76 %

MEDIANA RETRIBUCIÓ COMPLEMENT DEL CENTRE:

Grup/Categoria professional	Dona	Home	Total
Titulado/a Grado Superior	24.903,12 €	29.746,00 €	28.173,59 €
Total	24.903,12 €	29.746,00 €	28.173,59 €

Grup/Categoria profe	Bretxa Mediana
Titulado/a Grado Superior	16,28 %
Total	16,28 %

De l'anàlisi dels diferents complements s'observa que el que genera una bretxa superior és el complement del centre i tal com s'especificava l'ICREA no té capacitat de decisió en

la seva assignació. En la resta de conceptes, les diferències en la mediana són totes del 25% o menys i queden justificades.

Les accions concretes que deriven de l'auditoria retributiva i que conformen el contingut mínim del pla, estan detallades a l'apartat 7.11.1 del pla d'acció.

Taula 126. Retribucions. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>Bretxa salarial corresponent a les retribucions reals del 17,29%, desfavorable a les dones.</p> <p>La diferent distribució de dones i homes en els nivells organitzatius, així com l'impacte del complement del centre incideixen en la bretxa salarial total existent.</p> <p>La retribució base té una bretxa mediana del 0% i una mitjana del 2%.</p>	<p>Fer un seguiment de la bretxa salarial anual, per veure la fluctuació en el percentatge de la bretxa segons els diferents conceptes retributius.</p>

6.12 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Pel que fa a la prevenció i l'actuació davant l'assetjament psicològic, sexual i per raó de sexe, ICREA compta amb el Pla d'acció 2023-2026, corresponent a l'estratègia HRS4R. Una de les accions del pla és la creació i aprovació del Protocol per la prevenció i intervenció en situacions laborals que poden comportar riscos psicosocials: conflictes, assetjament i discriminació en l'entorn laboral. Document elaborat i aprovat en 2023, d'acord amb el marc normatiu vigent a Catalunya i al pla d'acció HRS4R.

El document és un protocol en què s'inclouen situacions relacionades amb els riscos psicosocials, com ara conflictes, assetjament i discriminació. Tot i que es defineixen tots els termes i es fa la distinció entre conflicte i assetjament, no s'explicita el component

d'abús de poder que té l'assetjament, en què no hi ha equilibri entre les parts, a diferència del conflicte.

Tot i que inclou les situacions d'assetjament sexual i d'assetjament per raó de sexe, no inclou l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere d'acord amb la normativa actual Llei 4/2023.

Les mesures preventives estan calendaritzades, tenen assignat personal responsable de la seva implementació i se'n fa un seguiment i avaluació.

Com que el personal d'ICREA treballa majoritàriament en centres de destinació que ja tenen protocols específics de prevenció i actuació davant l'assetjament, el document preveu la coordinació amb els centres d'acollida del personal ICREA en cas de comunicació o denúncia de possibles casos d'assetjament.

Quant a la comissió d'investigació, es preveu que les comissions siguin adhoc (tot i que el protocol recull els perfils referents), és a dir, que es conformin quan es rebin denúncies i, en cas d'haver-hi persones implicades també dels centres d'acollida, siguin mixtes, amb dues persones d'ICREA i tres del centre d'acollida.

Les percepcions recollides en l'enquesta i en les entrevistes indiquen que no hi ha un coneixement generalitzat sobre com actuar davant possibles situacions d'assetjament i, d'una altra, que se sap més sobre l'existència dels protocols dels centres d'acollida que no pas del protocol d'ICREA, tot i que no es coneixen bé els detalls de cap d'ells.

Taula 13. Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere. Elements detectats i actuacions derivades. Elaboració pròpia

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
<p>Existència d'un document per a la prevenció i l'actuació davant de casos d'assetjament psicològic, sexual o per raó de sexe.</p> <p>El protocol no s'ha negociat amb la representació legal de les treballadores i els treballadors.</p> <p>El protocol no inclou la prevenció i el tractament de possibles situacions d'assetjament per raó d'orientació</p>	<p>Negociació dels continguts relatius a l'assetjament, especialment de les mesures preventives.</p> <p>Inclusió explícita en el document de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.</p>

2

BM

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
sexual, identitat de gènere o expressió de gènere.	
<p>El protocol inclou una declaració de principis i explicita el vessant preventiu i les actuacions previstes, així com la comunicació efectiva del contingut d'aquest.</p> <p>La mediació es presenta com una possibilitat en casos de conflicte, no per a casos d'assetjament.</p>	
<p>El document preveu la formació de comissions d'investigació adhoc, constituïdes quan hi hagi denúncies.</p>	<p>Treball amb comissions definides prèviament a les possibles denúncies i inclusió dels noms de les persones que les integren en el protocol.</p> <p>Inclusió en el protocol del nom de les persones de referència.</p> <p>Formació específica a les persones de referència i a les comissions d'investigació.</p>
<p>El protocol inclou garanties en l'actuació com ara la confidencialitat, la diligència i la celeritat, la imparcialitat, el dret a la informació, la protecció de la persona afectada, el deure de col·laboració o la prohibició de represàlies.</p> <p>Tanmateix, no es fa referència a la restauració.</p>	<p>Possibilitat de completar el protocol inclouent-hi la justícia restaurativa.</p> <p>Explicitar els terminis d'actuació per via interna.</p>
<p>Les mesures preventives, segons la informació proporcionada per</p>	<p>Inclusió de les fitxes corresponents a les mesures preventives aprovades en el</p>

E

ELEMENTS DETECTATS	ACTUACIONS DERIVADES
l'organització, estan calendaritzades, tenen assignat personal responsable de la seva implementació i se'n fa seguiment i avaluació.	protocol, amb el detall de la calendarització prevista, les persones responsables, els recursos necessaris, els objectius i els indicadors previstos per a cadascuna d'elles.
El protocol preveu la coordinació amb els centres d'acollida del personal ICREA en cas de comunicació o denúncia de possibles casos d'assetjament.	Detall dels mecanismes de coordinació amb els centres d'acollida del personal ICREA
En l'enquesta i les entrevistes s'expressa un coneixement desigual de l'existència del protocol i del contingut d'aquest	Difusió més eficient dels continguts del protocol (infografies, tríptics, resum destacat en la intranet, sessions de sensibilització, etc.)

E

BM

7 PLA D'ACCIÓ I CALENDARI DE TREBALL

La fase de planificació és aquella en què es dissenyen les mesures d'acció, les quals s'orienten a potenciar la cultura de la igualtat i a corregir les mancances detectades durant la fase de diagnosi.

Amb l'objectiu d'assegurar l'absència de discriminació i buscant la transparència més gran possible en matèria retributiva, es recomana treballar en les següents àrees de millora a través del desplegament de les següents mesures, a implementar durant la vigència del pla d'igualtat d'ICREA.

Amb la finalitat de garantir la implementació d'aquestes mesures, s'estableix un calendari específic per a cadascuna d'elles –és a dir, un calendari d'execució–, es designa un equip o departament responsable de la seva realització i supervisió i, per a cada mesura, s'associen recursos i indicadors que permetin fer-ne un seguiment acurat.

En aquesta fase també es dissenyen les accions que tenen com a objectiu donar a conèixer l'existència del pla i el seu contingut, garantint-ne la difusió entre el personal d'ICREA.

A continuació es presenten les mesures del pla, agrupades segons els eixos organitzadors de la diagnosi.

7.1 CULTURA D'IGUALTAT A L'ORGANITZACIÓ

Àmbit	Cultura d'igualtat a l'organització
Mesura 7.1.1	Difusió del Pla, fent-lo accessible al conjunt del personal
Descripció	Elaborar una estratègia de comunicació del Pla d'Igualtat dirigida a la plantilla. Difondre les iniciatives del Pla d'Igualtat mitjançant diversos canals de comunicació (correu electrònic, intranet, panells d'anuncis, reunions de personal, etc.) interna per garantir que la totalitat de la plantilla té coneixement del present pla.
Objectiu general	Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.
Responsable	Director executiu
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S2 2024

Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha difós el pla. - Per quins canals. - Feedback de la plantilla.

Àmbit	Cultura d'igualtat a l'organització
Mesura 7.1.2	Avaluació periòdica de desigualtats de gènere i impacte del Pla
Descripció	Realització d'enquestes o entrevistes periòdiques per tal d'identificar possibles desigualtats de gènere i prendre mesures correctives. La mateixa realització d'aquesta avaluació permet analitzar l'impacte del Pla en el canvi de la cultura organitzacional.
Objectiu general	<p>Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.</p> <p>Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.</p>
Responsable	Comissió de seguiment
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S1 2025/ S1 2026/ S1 2027/ S1 2028
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'han realitzat les enquestes o entrevistes. - Resultats de les enquestes/entrevistes. - Mesures correctives que s'han pres. - Resultats obtinguts de l'aplicació de les mesures correctives.

Àmbit	Cultura d'igualtat a l'organització
Mesura 7.1.3	Sistematització de documents des d'una perspectiva de gènere inclusiva
Descripció	Sistematitzar la documentació de treball incloent la variable sexe/gènere més enllà d'una concepció binària i tenint en compte el gènere sentit.
Objectiu general	<p>Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.</p> <p>Afavorir la sensibilització del personal d'ICREA en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere</p>

Responsable	Responsable de programes
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S2 2024
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat la sistematització de documents. - S'ha sistematitzat els documents incorporant la variable sexe/gènere tenint en compte el gènere sentit.

Àmbit	Cultura d'igualtat a l'organització
Mesura 7.1.4	Vinculació de les mesures del Pla amb el Pla d'Acció HRS4R
Descripció	Realitzar un llistat de les mesures del I Pla que han d'estar vinculades al Pla d'acció HRS4R.
Objectiu general	<p>Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.</p> <p>Afavorir la sensibilització del personal d'ICREA en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere</p>
Responsable	Direcció executiva
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S2 2024
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat el llistat de mesures. - S'ha difós a la plantilla. - Per quins canals.

7.2 COMUNICACIÓ CORPORATIVA AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE

Àmbit	Comunicació corporativa amb perspectiva de gènere
Mesura 7.2.1	Creació decàleg de bones pràctiques en comunicació inclusiva
Descripció	Elaboració d'un decàleg de bones pràctiques en comunicació inclusiva orientat a establir directrius específiques en matèria de comunicació que garanteixin l'ús d'un llenguatge neutre, respectuós i no discriminatori en tots els materials de comunicació interna i externa de l'organització. Aquest document ha de considerar l'ús de terminologia que reflecteixi la diversitat de gènere,

	promovent la inclusió i evitant possibles biaixos o estereotips.
Objectiu general	Esmenar usos residuals de llenguatge androcèntric
Responsable	Comunicació
A qui va dirigit?	Receptors/es informació corporativa
Calendari	2S 2027
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha elaborat el decàleg. - Bibliografia revisada. - S'ha emprat el llenguatge inclusiu en les posteriors comunicacions.

7.3 CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Àmbit	Classificació professional
Mesura 7.3.1	Organització d'activitats de visibilització de les dones en la recerca i la ciència
Descripció	Incloure en el pla de comunicació elements que permetin posar en valor la feina que fa ICREA en pro de la visibilització de les aportacions de les dones en els àmbits de la recerca i la ciència.
Objectiu general	<p>Afavorir la sensibilització del personal d'ICREA en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere.</p> <p>Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.</p>
Responsable	Equip de direcció i comissió de seguiment
A qui va dirigit?	Públic assistent a activitats
Calendari	S1 2025/ S1 2026/ S1 2027/ S1 2028
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha inclòs en el pla de comunicació

7.4 INFRA REPRESENTACIÓ DE LES DONES

Àmbit	Infra representació de les dones
Mesura 7.4.1	Revisió de citacions i publicació de dades de les autores en publicacions a la web

Descripció	Revisar i actualitzar les formes de citació i recopilar dades sobre les autories de publicacions realitzades per membres d'ICREA. Aquesta acció inclou la publicació periòdica d'aquestes dades a la web d'ICREA.
Objectiu general	Afavorir la sensibilització del personal d'ICREA en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere. Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.
Responsable	Personnel managment
A qui va dirigit?	Conjunt de la societat
Calendari	S1 2025/ S1 2026/ S1 2027/ S1 2028
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat la revisió en les formes de citació. - S'han dut a terme canvis fruit de la revisió. - Número d'autories recopilades. - Periodicitat de l'actualització de les dades.

7.5 PROCÉS DE SELECCIÓ I CONTRACTACIÓ

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura 7.5.1	Establir un sistema de seguiment desagregat dels panells de selecció per sexe/gènere
Descripció	Desenvolupar i implementar un sistema de seguiment per analitzar la composició dels panells de selecció desagregat per la variable sexe/gènere, respectant el gènere sentit de les persones treballadores.
Objectiu general	Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció. Promoure la transparència i l'equitat en els processos d'avaluació. Monitoritzar i analitzar les promocions i canvis en la contractació per sexe/gènere
Responsable	Responsable de programes
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	2S 2026
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha implementat el sistema de seguiment. - S'ha recopilat la informació desagregada per sexe/gènere. - Resultats obtinguts.

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura 7.5.2	Sistema de seguiment de les contractacions desagregat per sexe/gènere
Descripció	Desenvolupar i implementar un sistema de seguiment per avaluar l'evolució de les contractacions, amb dades desagregades per sexe/gènere, des de la implementació del sistema de selecció actual amb l'objectiu d'identificar tendències i possibles desigualtats.
Objectiu general	Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció. Monitoritzar i analitzar les promocions i canvis en la contractació per sexe/gènere
Responsable	Responsable de programes
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1S 2025
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha implementat el sistema de seguiment. - S'han identificat tendències i/o possibles desigualtats. - S'han pres mesures en base als resultats obtinguts.

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura 7.5.3	Recopilació de dades de candidatures i seleccions desagregades per sexe/gènere
Descripció	Recopilació de dades sistematitzada sobre les candidatures i les persones seleccionades en els processos de selecció i contractació, desagregades per la variable sexe/gènere.
Objectiu general	Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció. Promoure la transparència i l'equitat en els processos d'avaluació. Monitoritzar i analitzar les promocions i canvis en la contractació per sexe/gènere
Responsable	Responsable de programes
A qui va dirigit?	Noves candidatures
Calendari	1S 2025
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha implementat el sistema de seguiment.

	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha recollit la informació desagregada per sexe/gènere. - Resultats obtinguts.
--	--

Àmbit	Procés de selecció i contractació
Mesura 7.5.4	Creació protocol de selecció
Descripció	Elaborar un document breu i visual que detalli els criteris i el procés de selecció emprat a ICREA per a tenir-ho visible i accessible.
Objectiu general	Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció. Promoure la transparència i l'equitat en els processos d'avaluació.
Responsable	Direcció executiva
A qui va dirigit?	Personal de selecció i contractació
Calendari	2S 2027
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha elaborat el document. - S'ha incorporat la perspectiva de gènere al document. - S'ha aplicat el document al procés de selecció.

7.6 FORMACIÓ

Àmbit	Formació
Mesura 7.6.1	Formació orientada al personal de selecció i contractació
Descripció	Proporcionar formació i sensibilització al personal implicat en els processos de selecció i contractació sobre la importància de la diversitat de gènere i les estratègies per eliminar biaixos i promoure la inclusió.
Objectiu general	Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat.
Responsable	Responsable de PRL
A qui va dirigit?	Personal de selecció i contractació
Calendari	1S 2027
Temporalitat	Puntual

Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat la formació. - Número d'assistents desagregat per sexe/gènere. - Duració de la formació impartida. - Feedback per part de les persones assistents.
------------	--

Àmbit	Formació
Mesura 7.6.2	Elaboració d'un pla de formació anual
Descripció	Desenvolupar un pla de formació anual que garanteixi la igualtat d'oportunitats en l'accés a la formació per a tot el personal, independentment del sexe/gènere. El pla contemplarà criteris com els horaris i format (virtual o presencial) i la flexibilitat en què es realitzen les accions formatives (de tot tipus de matèria), per tal de facilitar la participació equitativa de totes les persones de la plantilla.
Objectiu general	Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat. Desenvolupar mesures concretes per seguir avançant cap a la igualtat real entre dones i homes i persones no cisheteronormatives en l'organització.
Responsable	Responsable PRL
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S1 2025/ S1 2026/S1 2027/ S1 2028
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha desenvolupat el pla de formació anual. - S'incorporen els horaris i la modalitat en cada formació planificada.

Àmbit	Formació
Mesura 7.6.3	Difusió anual del pla de formació
Descripció	Planificar i executar la difusió anual del pla de formació per a tot el personal mitjançant canals de comunicació interns.
Objectiu general	Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat. Desenvolupar mesures concretes per seguir avançant cap a la igualtat real entre dones i homes i persones no cisheteronormatives en l'organització.
Responsable	Responsable d'administració
A qui va dirigit?	Plantilla

Calendari	S1 2025/ S1 2026/S1 2027/ S1 2028
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha difós el pla de formació anual. - Per quins canals.

Àmbit	Formació
Mesura 7.6.4	Seguiment i avaluació de l'accés a la formació
Descripció	Dur a terme un seguiment i avaluació de les accions formatives realitzades, recopilant dades desagregades per sexe/gènere. Es registrarà informació detallada sobre el nombre d'accions formatives, amb dades desagregades per sexe d'assistents, horari, resum de continguts, avaluació de la formació, etc.
Objectiu general	Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat. Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.
Responsable	Comissió de seguiment
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S2 2025/ S2 2026/S2 2027
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'han recollit les dades desagregades per sexe/gènere. - S'ha dut a terme l'avaluació. - Resultats obtinguts.

7.7 PROMOCIÓ PROFESSIONAL

Àmbit	Promoció i desenvolupament professional
Mesura 7.7.1	Tallers de preparació per a processos de promoció
Descripció	Oferir formació per millorar les habilitats de presentació, comunicació i redacció d'ofertes/propostes enfocada a dones i altres col·lectius infrarepresentats. Valorar fer alguna formació de l'estil "the paper mill" que van tenir bona acollida dins de l'ens.
Objectiu general	Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció. Promoure la transparència i l'equitat en els processos d'avaluació.

	Monitoritzar i analitzar les promocions i canvis en la contractació per sexe/gènere
Responsable	Assessor científic
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	2S 2026/ 1S 2028
Temporalitat	Bianual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Realització del taller - Nº de persones assistents - Avaluació de la formació

Àmbit	Promoció i desenvolupament professional
Mesura 7.7.2	Difusió dels criteris i indicadors d'avaluació
Descripció	<p>Difondre els documents relatius a criteris i indicadors d'avaluació que disposa ICREA, assegurant que tot el personal tingui accés a aquesta informació clau per a un avaluació justa i transparent.</p> <p>Utilitzar la intranet com a canal de difusió</p>
Objectiu general	<p>Assegurar la igualtat de gènere en els processos de selecció i promoció.</p> <p>Promoure la transparència i l'equitat en els processos d'avaluació.</p>
Responsable	Direcció executiva i Responsable de programes
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1S 2026
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'han difós els documents? - Per quins canals? - Feedback de la plantilla

Àmbit	Promoció i desenvolupament professional
Mesura 7.7.3	Ampliar la flexibilitat en el cas de necessitats de cura
Descripció	Ampliar la finestra d'avaluació en el cas de necessitats especials relacionades amb les cures de persones, permetent una major flexibilitat en els terminis i la consideració dels períodes de baixa o reducció de jornada per a responsabilitats familiars.
Objectiu general	Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla
Responsable	Responsable d'administració
A qui va dirigit?	Plantilla

Calendari	Al llarg de tota la vigència del pla
Temporalitat	Continuada
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha ampliat la finestra d'avaluació - S'ha notificat a la plantilla - A través de quins canals - Feedback de la plantilla

7.8 CONDICIONS LABORALS

Àmbit	Condicions de treball
Mesura 7.8.1	Infografia de les condicions laborals
Descripció	Desenvolupar una infografia que reculli resumidament les condicions laborals aplicables en l'organització per a facilitar l'accés a la informació de les persones contractades.
Objectiu general	Consolidar el compromís amb la igualtat efectiva a la cultura i les polítiques d'ICREA, en l'impuls de polítiques d'igualtat de gènere en la societat. Afavorir la sensibilització del personal d'ICREA en matèria d'igualtat d'oportunitats i equitat de gènere
Responsable	Responsable d'administració
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1S 2025
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha desenvolupat la infografia - S'ha difós a la plantilla - Per quins canals

7.9 CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT

Àmbit	Conciliació i corresponsabilitat
Mesura 7.9.1	Elaboració d'un pla de desconexió digital
Descripció	Elaboració d'un pla de desconexió digital que compleixi amb els requisits establerts a l'Art. 88 de la LPDGDD.
Objectiu general	Facilitar la conciliació de la vida personal, familiar i laboral de la plantilla
Responsable	Responsable d'administració
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1S 2026
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha elaborat el pla de desconexió digital.

	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha difós a la plantilla - Per quins canals
--	---

7.10 SALUT LABORAL

Àmbit	Salut laboral
Mesura 7.10.1	Actualització i difusió sobre salut laboral i psicosocial
Descripció	Revisar i actualitzar la documentació relativa a la salut laboral i psicosocial incorporant-hi la perspectiva de gènere, per a tota la plantilla d'ICREA, i fer-ne difusió.
Objectiu general	Desenvolupar mesures concretes per seguir avançant cap a la igualtat real entre dones i homes i persones no cisheteronormatives en l'organització.
Responsable	Responsable de PRL
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1S 2027
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Número de documents revisats i actualitzats. - S'ha inclòs la perspectiva de gènere. - S'han difós els documents actualitzats. - Per quins canals.

Àmbit	Salut laboral
Mesura 7.10.2	Enquestes sobre el clima laboral
Descripció	Elaborar i desenvolupar enquestes de clima laboral on s'inclouguin qüestions específiques sobre l'assetjament laboral i fer difusió dels resultats a la plantilla.
Objectiu general	Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.
Responsable	Responsable de PRL
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	2S 2026
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - Número d'enquestes realitzades. - S'han analitzat els resultats. - Quins han estat els resultats obtinguts - S'han difós els resultats a la plantilla. - S'han adoptat mesures en base als resultats obtinguts.

Àmbit	Salut laboral
Mesura 7.10.3	Ampliació d'assegurança de viatge per a nadons i menors.
Descripció	Incorporar a l'assegurança per viatges del personal d'ICREA al/els menor/s que l'acompanyin en el desplaçament per motiu de feina.
Objectiu general	Identificar obstacles persistents en la consecució de la igualtat real de gènere en el si de l'organització.
Responsable	Responsable de PRL
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	1S 2025
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha realitzat l'ampliació de la cobertura d'assegurança - Feedback per part de la plantilla - Cost assumit per l'ens.

7.11 RETRIBUCIONS I AUDITORIA SALARIAL

Àmbit	Retribucions
Mesura 7.11.1	Recopilació sistematitzada d'informació sobre criteris d'avaluació i increment salarial
Descripció	Recopilar informació sistematitzada relacionada amb els criteris d'avaluació i increment salarial per la plantilla anualment, per tal de poder identificar possibles bretxes de gènere i veure les tendències retributives dins l'organització.
Objectiu general	Garantir una política retributiva neutre des d'una perspectiva de gènere.
Responsable	Responsable d'administració
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S1 2025/ S1 2026/ S1 2027/ S1 2028
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha recopilat la informació de mode sistematitzat desagregada per sexe/gènere. - Resultats obtinguts.

Àmbit	Retribucions
Mesura 7.11.2	Elaboració d'un registre salarial

Descripció	Elaborar un registre salarial anual conforme als requisits establerts al RD90/2020.
Objectiu general	Garantir una política retributiva neutre des d'una perspectiva de gènere
Responsable	Responsable d'administració i Direcció executiva
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S2 2025/ S2 2026/ S2 2027
Temporalitat	Anual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha elaborat el registre conforme amb l'RD90/2020. - S'ha desagregat la informació per sexe/gènere. - Resultats obtinguts.

7.12 PREVENCIÓ I ACTUACIÓ DAVANT DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE SEXE, ORIENTACIÓ SEXUAL, IDENTITAT DE GÈNERE I/O EXPRESSIÓ DE GÈNERE

Àmbit	Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
Mesura 7.12.1	Inclusió de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el protocol, així com la violència digital.
Descripció	Modificar el protocol per tal d'incloure-hi de manera explícita l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere.
Objectiu general	Prevenir i abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la feina.
Responsable	Responsable de PRL
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S1 2025
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha inclòs l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el protocol. - S'ha difós a la plantilla la versió actualitzada del protocol. - Per quins canals.

Àmbit	Prevençió i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
Mesura 7.12.2	Determinar qui pot conformar les comissions de treball dins del protocol. En cas de no establir el nom sí identificar possibles perfils de les comissions adhoc que es creïn.
Descripció	Treball mitjançant comissions definides prèviament a les possibles denúncies i inclusió dels noms de les persones que les integren en el protocol.
Objectiu general	Prevenir i abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la feina.
Responsable	Responsable de PRL i Direcció executiva
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	Al llarg de la vigència de tot el pla
Temporalitat	Continuada
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'han inclòs el nom de les persones de referència al protocol. - Treball dut a terme per part de les comissions - Resultats obtinguts (informació que queda en el si de la comissió de treball)

Àmbit	Prevençió i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
Mesura 7.12.3	Formació específica a les persones de referència i a les comissions d'investigació, pensant en possibles perfils que podran formar part d'aquestes comissions.
Descripció	Proporcionar formació específica sobre prevenció i actuació davant de l'assetjament als membres de les comissions d'investigació i a les persones de referència.
Objectiu general	Prevenir i abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la feina.
Responsable	Responsable de PRL
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S2 2025
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha dut a terme la formació.

€

BM

	<ul style="list-style-type: none"> - Duració de la formació. - Persones que hi han assistit. - Feedback de les persones assistents.
--	--

Àmbit	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
Mesura 7.12.4	Incorporar la reparació al protocol
Descripció	Completar el protocol incloent-hi la reparació per tal de fomentar un enfocament més reparador i constructiu en la resolució de casos d'assetjament.-
Objectiu general	Prevenir i abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la feina.
Responsable	Responsable de PRL
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S1 2025
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha incorporat el concepte al protocol. - S'ha fet difusió del protocol actualitzat a la plantilla. - Per quins canals.

Àmbit	Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i de l'assetjament per raó de sexe, orientació sexual, identitat de gènere i/o expressió de gènere.
Mesura 7.12.5	Difusió dels continguts del protocol
Descripció	Desenvolupar i implementar una estratègia de difusió més eficient dels continguts del protocol (infografies, tríptics, resum destacat en la intranet, sessions de sensibilització, etc). Valorar la intranet com a possible canal de comunicació.
Objectiu general	Prevenir i abordar les violències masclistes i LGTBI-fòbiques a la feina.
Responsable	Direcció executiva i comissió de seguiment.
A qui va dirigit?	Plantilla
Calendari	S1 2026
Temporalitat	Puntual
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> - S'ha desenvolupat una estratègia de difusió.

é

BM



- S'ha implementat l'estratègia.
- Resultats obtinguts.

E

8 CALENDARI DE TREBALL

Mesures puntuals	Mesures anuals/bianuals				Mesures continuades durant tot el pla d'igualtat			
	2S 2024	1S 2025	2S 2025	1S 2026	2S 2026	1S 2027	2S 2027	1S 2028
Calendari de les mesures del pla d'igualtat								
7.1.1 Difusió del Pla, fent-lo accessible al conjunt del personal								
7.1.2 Seguiment i Avaluació periòdica de desigualtats de gènere i impacte del Pla								
7.1.3 Sistematització de documents des d'una perspectiva de gènere								
7.1.4 Vinculació de les mesures del Pla d'igualtat amb el Pla d'Acció HRS4R								
7.2.1 Creació decàleg de bones pràctiques en comunicació inclusiva								
7.3.1 Organització d'activitats de visibilització de les dones en la recerca i la ciència								

8

BM



7.4.1 Revisió de citacions i publicació de dades de les autores en publicacions a la web												
7.5.1 Establir un sistema de seguiment dels panells d'avaluació desagregat per sexe/gènere												
7.5.2 Sistema de seguiment de les contractacions desagregat per sexe/gènere												
7.5. 3 Recopilació de dades de candidatures i seleccions desagregades per sexe/gènere												
7.5. 4 Creació protocol de selecció												
7.6. 1 Formació orientada al personal de selecció i contractació												
7.6. 2 Elaboració d'un pla de formació anual												
7.6. 3 Difusió anual del pla de formació												
7.6.4 Seguiment i avaluació de l'accés a la formació												
7.7.1 Tallers de preparació per a processos de promoció												

Ⓜ

54

7.7.2 Difusió dels criteris i indicadors d'avaluació																			
7.7.3 Ampliar la flexibilitat en el cas de necessitats de cura																			
7.8.1 Infografia de condicions laborals																			
7.9.1 Elaboració del pla de desconexió digital																			
7.10.1 Actualització i difusió sobre salut laboral i psicosocial																			
7.10.2 Enquestes sobre el clima laboral																			
7.10.3 Ampliació d'assegurança de viatge per a menors																			
7.11.1 Recopilació sistematitzada d'informació sobre criteris d'avaluació i increment salarial																			
7.11.2 Elaboració d'un registre salarial																			
7.12.1 Inclusió de l'assetjament per raó d'orientació sexual, identitat de gènere i expressió de gènere en el protocol																			
7.12.2 Inclusió de referents de les comissions en																			

el protocol																				
7.12.3 Formació específica a les persones de referència i a les comissions d'investigació																				
7.12.4 Incorporar la reparació al protocol																				
7.13. 5 Difusió dels continguts del protocol																				

FF

67

9 PROCÉS DE SEGUIMENT I AVALUACIÓ

Al llarg de la vigència del Pla d'Igualtat d'ICREA es realitzaran diferents reunions amb l'objectiu de conèixer el grau d'acompliment d'aquest, la possible necessitat de noves accions, la valoració de l'efectivitat de les accions desplegades, els resultats, processos i impactes del pla, etc.

L'estructura del seguiment i avaluació es farà a través de tres fites:

- La primera serà una avaluació de resultats i es podrà fer cada cop que es reuneixi la comissió de seguiment i avaluació.
- La segona avaluació es durà a terme a la meitat del període de vigència del pla d'igualtat. Aquesta avaluació intermèdia serà útil per conèixer el progrés del procés d'implementació del pla d'igualtat i establir, si escau, les mesures d'ajustament necessàries.
- La tercera avaluació, avaluació final, estarà enllestida a la finalització del període de vigència del pla.

Totes les avaluacions es faran considerant els següents aspectes:

A. Avaluació de resultats

- Grau d'acompliment dels objectius plantejats en el pla d'igualtat
- Grau de correcció de les desigualtats detectades a la diagnosi
- Grau de consecució dels resultats esperats

B. Avaluació del procés

- Grau de desenvolupament de les accions iniciades
- Grau de dificultat percebut en el desplegament de les accions
- Tipus de dificultat i solucions escomeses
- Canvis produïts en les accions i en el desenvolupament del pla atesa la flexibilitat d'aquest

C. Avaluació de l'impacte

- Grau d'assoliment a la igualtat d'oportunitats a ICREA
- Canvis en la cultura d'ICREA: canvi d'actituds de l'equip directiu, de la plantilla en general, en les pràctiques de Recursos Humans, etc.
- Reducció de desequilibris en la presència i participació de dones i homes

Els resultats d'aquestes avaluacions es recolliran en un informe d'avaluació del pla d'igualtat, el qual **haurà de ser aprovat per la comissió de seguiment i avaluació**. Igualment, aquest informe formarà part del pla d'igualtat i posarà les bases per al Pla d'igualtat d'ICREA.

E

BM

10 PROCEDIMENT DE MODIFICACIÓ I RESOLUCIÓ DE DISCREPÀNCIES

Si escau, la comissió de seguiment i avaluació s'encarregarà de dur a terme un procediment de modificació, inclòs el procediment per tal de resoldre possibles discrepàncies que poguessin sorgir en l'aplicació, seguiment, avaluació o revisió del present pla d'igualtat, segons el que estableix l'article 9 del Reial decret 901/2020, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre.

El procediment per a solucionar possibles discrepàncies en aquestes situacions serà la mediació a través dels òrgans creats a l'efecte al Tribunal Laboral de Catalunya.

Així mateix, la comissió de seguiment es reunirà per a dur a terme la revisió del pla quan es doni alguna de les circumstàncies recollides en l'article 9.2 del Reial decret 901/2020:

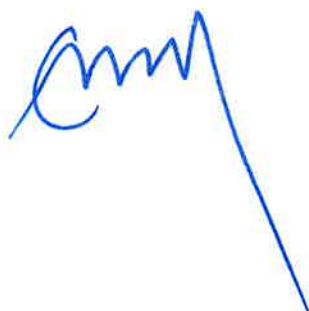
- a) Quan s'hagin de fer a conseqüència dels resultats del seguiment i l'avaluació.
- b) Quan es posi de manifest la seva falta d'adequació als requisits legals i reglamentaris o la seva insuficiència com a resultat de l'actuació de la Inspecció de Treball i Seguretat Social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació de l'estatus jurídic de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, l'organització o els sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagi servit de base per a la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

Pel que fa a la necessitat d'actualitzar el diagnòstic, la comissió de seguiment i avaluació es guiarà segons el que estableix l'apartat 3 de l'article esmentat: quan per circumstàncies motivades degudament sigui necessari, la revisió ha d'implicar l'actualització del diagnòstic, així com de les mesures del pla d'igualtat, en la mesura necessària.

11 IMPLEMENTACIÓ DE LES MESURES

És en aquesta fase, què es comencen a desplegar les accions previstes en l'etapa anterior. La Institució té l'obligació de comunicar a la plantilla les actuacions que es duran a terme i el perquè, comptant amb la seva cooperació.

El període de vigència del pla és de quatre anys. Passats els quatre anys, el pla deixa de tenir vigència. Haurà de ser avaluat (avaluació final) i s'haurà de formar novament una Comissió negociadora del Pla, per a una següent edició. Es recomana que mínim 6 mesos abans de la finalització de la vigència del present pla la comissió de seguiment es dilueixi i es creï de nou una comissió negociadora, per abordar el II Pla d'igualtat d'ICREA.



BEGOÑA MEDIANO



12 ANNEXOS

12.1 ANNEX 1. ACTA DE CONSTITUCIÓ DE LA COMISSIÓ DE SEGUIMENT DEL PLA D'IGUALTAT

En data d'avui 2 de desembre de 2024, les persones que formen part de la comissió negociadora del pla d'igualtat acorden constituir la comissió de seguiment i avaluació amb les següents persones.

CONSTITUCIÓ:

- Per part d'ICREA:
 - Emilià Pola Robles
 - Begoña Mediano Valiente

- Per part de la representació de les persones treballadores:
 - Isabelle Vernos
 - Samuel Sánchez Ordoñez

En el marc de la implementació del Pla d'Igualtat d'ICREA, s'estableix una Comissió de Seguiment i Avaluació amb la responsabilitat de supervisar i valorar l'eficàcia de les mesures contingudes en aquest Pla. La Comissió exercirà les següents funcions amb la finalitat de garantir el compliment dels objectius i la consolidació dels principis d'igualtat de gènere al llarg del període de vigència del Pla, establert per un període de quatre anys:

1. Supervisió de l'Aplicació del Pla:

La Comissió serà responsable de monitorar l'aplicació pràctica de les mesures contingudes en el Pla d'Igualtat, avaluant la seva implementació en els diferents àmbits i departaments d'ICREA.

2. Recopilació de Dades i Indicadors:

Es durà a terme la recopilació de dades i indicadors rellevants que permetin mesurar l'impacte i l'eficàcia de les accions implementades en el marc del Pla d'Igualtat. Aquesta tasca inclourà la revisió periòdica de la informació estadística i la seva presentació davant l'òrgan competent.

3. Avaluació d'Indicadors de Gènere:

La Comissió analitzarà les dades relacionades amb la igualtat de gènere, incloent-hi aspectes com la participació laboral, les oportunitats de promoció, els salaris, i altres indicadors rellevants. Aquesta avaluació permetrà identificar desigualtats i proposar ajustaments per a la consecució d'objectius igualitaris.

4. Identificació de Nous Objectius:

Amb una perspectiva dinàmica, la Comissió proposarà nous objectius i accions específiques que es puguin incorporar al Pla d'Igualtat per millorar les pràctiques existents i abordar noves qüestions que puguin sorgir al llarg del període de vigència del pla.

5. Col·laboració amb les Àrees Responsables:

La Comissió establirà un diàleg continu amb les àrees i departaments responsables de la implementació de les mesures del Pla d'Igualtat, proporcionant orientació i suport per a la correcta execució de les accions planificades.

6. Sensibilització i Formació:

Promoció d'accions de sensibilització i formació destinades a tot el personal de d'ICREA, amb l'objectiu de fomentar la consciència i el coneixement sobre la importància de la igualtat de gènere.

Amb aquestes funcions, la Comissió de Seguiment i Avaluació jugarà un paper clau en la consolidació d'un entorn laboral igualitari durant el període de quatre anys establert pel Pla d'Igualtat.