

Pla d'Igualtat d'Oportunitats



ÍNDEX

1. HISTÒRIA DEL CREAM	4
COMPROMÍS DEL CREAM	4
EQUIP DEL CREAM I ESTRUCTURA ORGANITZATIVA	5
2. COMPROMÍS DEL CREAM AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS	7
COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL CREAM	8
3. DIAGNÒSTIC	9
ANÀLISI DE LES DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES	10
3.1. CULTURA DE CENTRE I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA.....	10
3.2. GESTIÓ ORGANITZATIVA I IGUALTÀRIA.....	11
3.3. SELECCIÓ DE PERSONAL.....	14
3.4. FORMACIÓ DEL PERSONAL	18
3.5. PROMOCIÓ	20
3.6. POLÍTICA SALARIAL	22
3.7. CONCILIACIÓ PERSONAL.....	23
3.8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE ...	25
3.9. RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL	25
3.10. DONES EN SITUACIÓ DE RISC O EXCLUSIÓ SOCIAL.....	26
3.11. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE NO SEXISTA.....	26
3.12. AJUDES, BONIFICACIONS I POLÍTICA SALARIAL.....	28
4. CONCLUSIONS FINALS	28
5. ELABORACIÓ, APROVACIÓ I EXECUCIÓ DEL PLA	29
6. ÀMBITS I ACCIONS DE MILLORA.....	30
7. PROCÉS DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS.....	45
8. CRONOGRAMA DE LES ACCIONS.....	46

1. HISTÒRIA DEL CREAF

El CREAF és un centre públic de recerca en ecologia terrestre i anàlisi del territori que genera coneixement i metodologies per a la conservació, la gestió i l'adaptació del medi natural al canvi global.

Ubicat al Campus de la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), va ser fundat a l'any 1987 com un consorci entre varies entitats públiques. Actualment el seu Patronat està format per: Generalitat de Catalunya, Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), la Universitat de Barcelona (UB), l'Institut d'Estudis Catalans i el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). El CREAF és membre de la institució Centres de Recerca de Catalunya (CERCA).

COMPROMÍS DEL CREAF

Com reflecteix la composició del seu consorci, el CREAF té el doble compromís de fer una recerca de màxima qualitat i de desenvolupar eines clau per ajudar en la presa de decisions en temes ambientals. El CREAF vol contribuir al coneixement, a la conservació i a la gestió del medi natural i el territori, i a l'adaptació als canvis ambientals actuant com a pont entre el món acadèmic, les administracions i la societat, i creant opinió en els seus àmbits d'actuació.

La **recerca** que es fa al centre es pot dividir en **4 àmbits i 6 temes** transversals:



EQUIP DEL CREAM I ESTRUCTURA ORGANITZATIVA

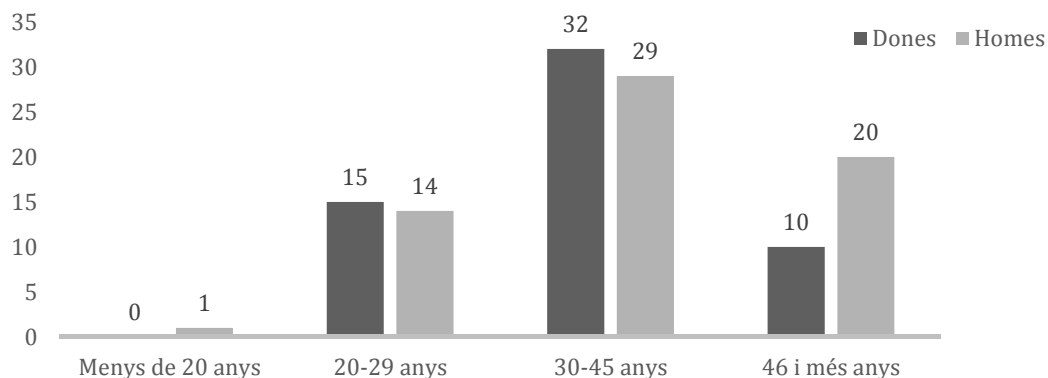
L'equip del CREAM compta amb un **nucli propi estable de professionals de la recerca i personal tècnic i administratiu de suport, que conviu amb professorat universitari de la UAB i de la UB, i investigadors/ores del CSIC i d' ICREA adscrits/tes al centre.** També compta amb investigadors i investigadores associades que pertanyen a altres centres.

El nombre total de persones del CREAM ha augmentat gradualment des dels seus inicis. Actualment hi treballen unes **196 persones** (segons dades de la Memòria Anual del CREAM 2016), repartit en investigadors/es, postdoctorals, predoctorals, tècnics/tècniques i administració.

En el moment de fer aquestes estadístiques (dades de l'any 2016), de les 196 persones que treballen al CREAM, 121 estaven directament contractades pel centre.

En general i agrupant totes les tipologies de llocs de treball, després de l'anàlisi estadístic de les dades recollides durant el present any 2017, sobre una plantilla contractada de 121 persones el **47% de les persones del CREAM són dones i un 53% són homes.**

Si disgreguem per **edat** (gràfic 1), la diferència més significativa entre el nombre de dones i homes al CREAM es dona a la franja d'edat "46 anys o més". Aquesta franja d'edat és on se situa la majoria del personal de recerca estable o sènior.



Gràfic 1: Representació global de la plantilla per edat al 2017

Si observem l'**organigrama** general del CREAM del 2017 (figura 1), que recull el total de les persones vinculades al centre, i ho disgreguem per gènere, s'observa que, tot i la paritat en nombres generals, existeixen **diferències rellevants en determinades àrees, comitès o equips de treball.**

Dins dels **àmbits de responsabilitat** amb poder de decisió (Patronat, Consell) i assessorament (Equip de Direcció) s'observa una representació majoritària dels homes. Actualment el director del CREAM és també un home.

Pel que fa al **Claustre** del CREAM, que inclou les persones investigadores vinculades al centre (professorat universitari de la UAB i de la UB, investigadors/ores del CSIC i de l'ICREA adscrits/ites al centre, a més a més dels investigadors/ores contractats pel CREAM) i una representació del personal post-doctoral i tècnic, la presència d'homes és també predominant.

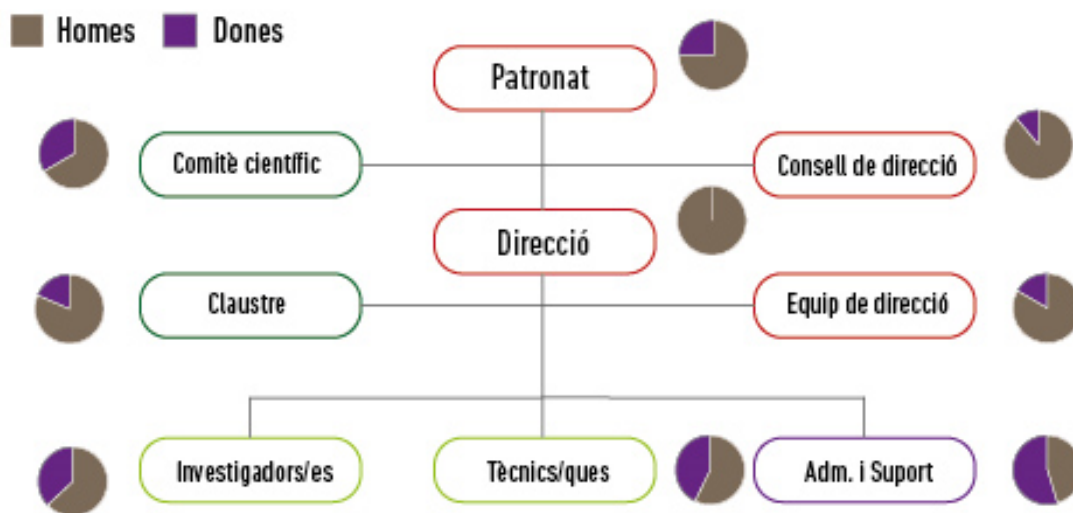
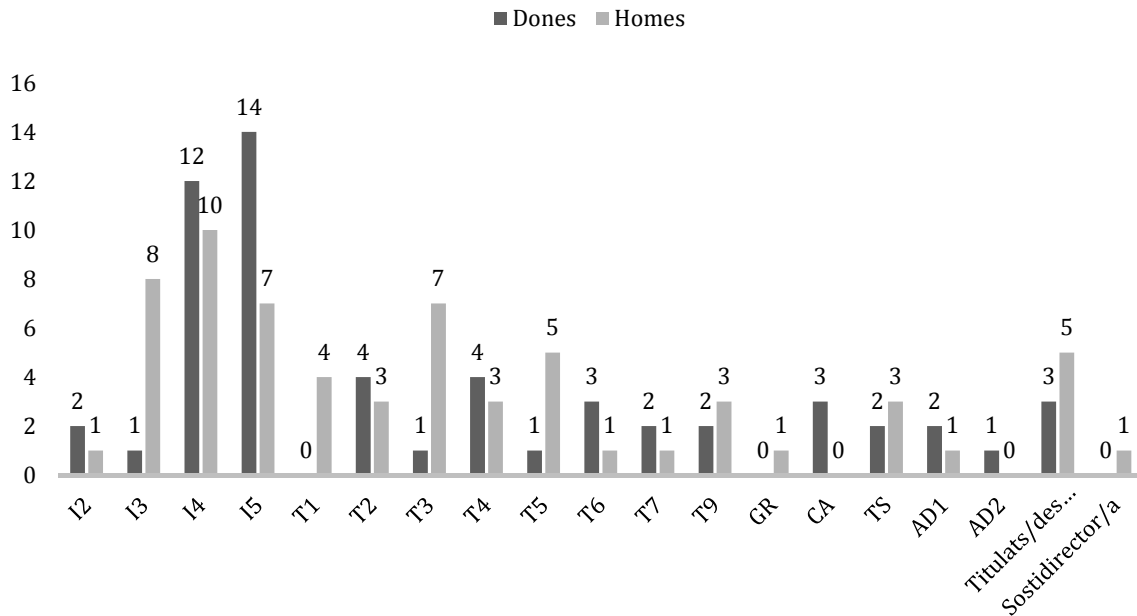


Figura 1. Organigrama del CREAM al 2017 que agrupa tant les 121 persones contractades pel CREAM com la resta de persones vinculades al centre d'altres entitats (adscrites, associades) i els diferents comitès o equips de Direcció o treball.

Per altra banda, si disgreguem la totalitat de la plantilla per **categories professionals** (gràfic 2), s'observa que el nombre de dones disminueix dràsticament en passar de la categoria investigador/a postdoc (I4) a categories superiors d'investigador/a sènior (I2 i I3). Concretament, en les categories superior I3 i I2, com investigador/a sènior hi ha 3 dones (25%) i 9 homes (75%), en el càrrec **d'investigador/a postdoc** (I4) actualment hi ha 12 dones (55%) i 10 homes (45%) i en la categoria **investigador/a predoc** (I5) hi ha actualment 14 dones (67%) i 7 homes (33%). En aquest sentit, la categoria sènior és la que presenta menys paritat entre dones i homes.

Dins de la categoria de **tècnic/a** (des de T4 fins a T9 i titulat/da programa juvenil PEJ) trobem un total de 15 dones i 18 homes. Així doncs, no s'aprecien diferències rellevants. Destaca, però, que a les categories superiors de tècnic (T1, T2, T3) només hi ha 5 dones (26%) i 14 homes (74%).

A **Administració i suport**, la Gerència (GR) està ocupada per un home i com a caps d'àrea (CA) hi ha tres dones. A les categories AD1, AD2 i TS no s'observen diferències rellevants (5 dones i 4 homes).



Gràfic 2. Distribució de gènere segons categoria professional 2017

2. COMPROMÍS DEL CREAM AMB LA IGUALTAT D'OPORTUNITATS

El CREAM reconeix que la diversitat cultural, demogràfica i social, i concretament la diversitat de gènere, incrementa la qualitat de la investigació i contribueix a la seva excel·lència.

Equips de treball diversos generen més innovació, idees més efectives i viables, plantegen enfocaments alternatius i incrementen l'anàlisi crítica.

Per al CREAM la diversitat i la igualtat d'oportunitats és, a més, un valor de justícia social i un factor de competitivitat.

El CREAM creu també en la necessitat d'atraure i retenir els millors investigadors i investigadores considera que la representació desigual de les dones en posicions clau de Direcció i investigació suposa un repte a superar per a la societat i per a la cerca de l'excel·lència en la investigació.

Des d'aquesta visió, el CREAM es compromet a implementar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats, que serà revisat, avaluat i actualitzat inicialment als 2 anys, i posteriorment cada 4 anys sobre la base de:

- Promoure la diversitat, i concretament la diversitat de gènere, i la igualtat d'oportunitats entre els diferents gèneres com a eix estratègic en l'assoliment d'una eficàcia, innovació, creativitat i competitivitat més grans.
- Crear condicions que evitin la discriminació i l'assetjament.
- Establir indicadors de seguiment.
- Fer-ne un seguiment periòdic.
- Exercir un lideratge clar, transparent i visible des dels comitès executius en la gestió i inclusió de la diversitat com a eix estratègic per a una eficàcia, innovació, creativitat i competitivitat més grans.

El Pla d'Igualtat d'Oportunitats del CREAM és una eina estratègica destinada a potenciar les capacitats i talents de les persones que treballen al centre, eliminant qualsevol estereotip, actitud o obstacle per raó de gènere o qualsevol altra condició potencialment discriminatòria.

COMISSIÓ D'IGUALTAT DEL CREAM

Per tal d'elaborar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats del CREAM, la Direcció del centre crea el 2017 una Comissió d'Igualtat que s'encarregarà de realitzar la diagnosi prèvia i proposar unes accions de millora que configuraran el Pla. Aquesta Comissió, seguint criteris de **paritat, representativitat i transversalitat**, està formada tant per dones com per homes i hi trobem una representació de diverses posicions referents a l'organització, amb l'objectiu de recollir totes les perspectives possibles i facilitar la màxima difusió del procés i dels resultats.

Aquesta Comissió es dissoldrà un cop aprovat el Pla d'Igualtat d'Oportunitats del CREAM i es constituirà, de forma transparent i transversal, el **futur Comitè d'Igualtat d'Oportunitats (Àmbit 1, acció 1)**.

3. DIAGNÒSTIC

La diagnosi prèvia consisteix en una anàlisi detallada, tant quantitativa com qualitativa, de la situació en què es troba la igualtat d'oportunitats a la institució. Aquesta ens proporciona informació sobre l'estructura organitzativa de l'entitat i la situació de les persones que hi treballen. Conèixer la realitat de la plantilla i de l'organització permetrà **detectar les necessitats per a poder definir objectius i accions** que permetin millorar la posició de l'organització respecte la igualtat i la no-discriminació.

La diagnosi té un caràcter:

- Instrumental: no és un fi en si mateix, sinó un mitjà a partir del qual es poden identificar àmbits específics d'actuació dins de la institució.
- Aplicada: és de caràcter pràctic orientada a la presa de decisions a l'organització.
- Flexible: el contingut, l'extensió i la forma s'ajusten a les necessitats concretes del CREAM.
- Dinàmica: s'haurà d'actualitzar de forma permanent en base als punts de millora resultats i la identificació de noves necessitats a l'organització.

Aquest diagnòstic ha de ser transversal de tot el CREAM: de tots els seus processos interns, de les seves polítiques de gestió de recursos humans, de comunicació interna i externa, de les condicions laborals, de la proporció de dones i homes en els diferents llocs de treball, en les categories professionals i en els nivells de responsabilitat. El diagnòstic ha de servir com a base per a establir les prioritats i les accions que formen part del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Finalment, i abans de la presentació del diagnòstic, informem que per a la seva realització s'ha recorregut a diverses fonts d'informació durant l'any 2017:

- Estadístiques 2017 sobre dades generals de la plantilla des d'una perspectiva de gènere, relatius a les característiques de la institució i estructura organitzativa, accés, desenvolupament de la carrera professional, formació, prevenció de riscos, condicions del treball al centre, remuneracions (fixes i variables), etc.
- Anàlisi dels continguts de manuals, normatives internes, protocols, Pla estratègic 2014-2017, etc.
- Enquesta qualitativa a la Direcció del CREAM 2017.

- Enquesta qualitativa al Comitè d'Empresa, Comitè Independent del CREAM (d'ara endavant CIC) 2017.
- Enquesta específica anònima enviada durant l'any 2017 a un total de 159 persones; 68 dones i 91 homes, incloent personal contractat i personal adscrit. Va ser resposta per 89 persones, un 49% dones i un 51% homes.

ANÀLISI DE LES DADES QUANTITATIVES I QUALITATIVES

3.1. CULTURA DE CENTRE I RESPONSABILITAT SOCIAL CORPORATIVA

El CREAM no s'ha plantejat fins a dia d'avui la integració explícita de la **Responsabilitat Social Corporativa (RSC)** en el funcionament de l'entitat. De la mateixa manera, no es disposa d'un codi deontològic propi. Tot i així, val a dir que **els objectius i la raó de ser del centre estan explícitament lligats a la responsabilitat amb la societat i el medi ambient:**

- Realitzar una investigació bàsica d'excel·lència, innovadora i líder, que pugui ser considerada un referent a nivell nacional i internacional.
- Promoure una investigació aplicada, especialment en l'àmbit forestal, que contribueixi a la gestió i conservació sostenibles dels recursos i dels ecosistemes.
- Desenvolupar eines conceptuals i metodològiques per facilitar la presa de decisions i millorar la gestió del medi.
- Difondre tots aquests coneixements científics i tecnològics mitjançant activitats de formació, assessorament i divulgació.

Aquest factor és destacat per la plantilla que, en la darrera **enquesta sobre clima laboral**, valora com a un punt fort de la seva feina "la sensació que **la feina té significat i utilitat** en el conjunt del centre i per a la societat".

La **cultura organitzativa** del centre es transmet a través de **diversos canals** com són el Manual de Benvinguda del centre, la Memòria Anual, el llistat de distribució interna, la reunió anual de Direcció amb tota la plantilla, la pàgina web, el blog, el butlletí i les xarxes socials de l'entitat.

3.2. GESTIÓ ORGANITZATIVA I IGUALITÀRIA

COMPROMÍS GENERAL PER PART DE L'ENTITAT

El CREAM ha assumit un compromís explícit en l'elaboració d'aquest Pla. El present document és fruit de dos anys de treball al que s'hi han dedicat recursos econòmics i personals. Entre les accions que han fet possible el seu desenvolupament en destaquen:

- La constitució d'una Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.
- La participació del CIC.
- La participació de la Direcció en la diagnosi.
- L'organització d'accions formatives per a capacitar la Comissió en el lideratge del procés.
- El compromís d'implantació d'accions concretes que es desprenguin del Pla per part de la Direcció.

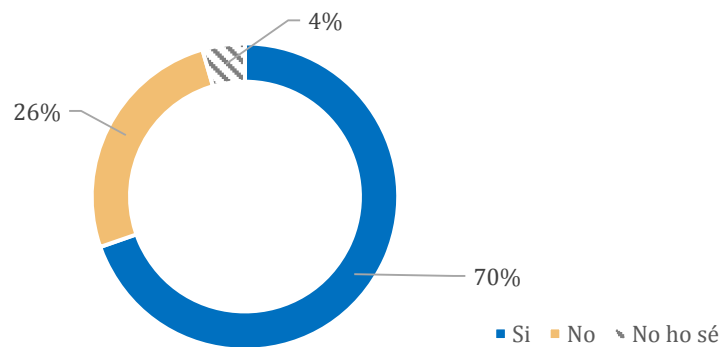
D'altra banda, l'organització compta amb el reconeixement ***Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R)*** com a objectiu transversal, destacant que aquest reconeixement també inclou la promoció d'igualtat d'oportunitats.

El compromís per part de la plantilla també és general i es considera que és un indicador d'èxit de la futura implantació del Pla. Per exemple, davant de la pregunta sobre si *“considera adequat i necessari implementar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats al CREAM”* un **79% respon que sí**, davant d'un 8% que no ho creu i un 13% que no ho sap. Respecte això, i observant els comentaris dins del “no”, es creu que això no serà suficient per eliminar les discriminacions subtils i s'afegeix un comentari sobre la necessitat d'obrir el concepte de gènere més enllà de la dicotomia clàssica i obsoleta dona-home.

ESTAT GENERAL DE L'ENTITAT EN MATÈRIA D'IGUALTAT

Pel que fa a l'estat actual en temes d'igualtat dins del CREAM, segons les dades del qüestionari de diagnosi (gràfic 3), de 89 persones que el van contestar un **70% considerava que al CREAM es practica la igualtat d'oportunitats** i de tracte entre a homes i dones, un 26% creia que no i un 4% deia que no ho sabia.

Es practica la igualtat d'oportunitats i de tracte per a homes i dones al CREAM?

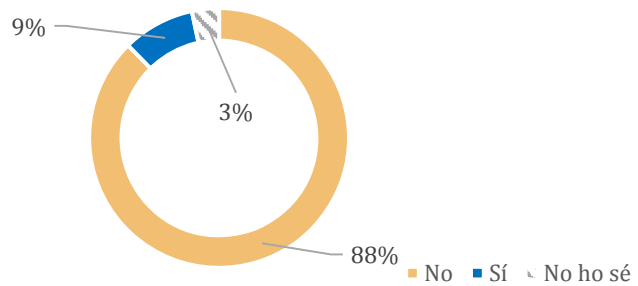


Gràfic 3: Respostes qüestionari sobre percepció de la pràctica d'oportunitats igualitària al centre.

Si disgreguem aquestes dades per gènere, veiem que del 26% que creu que al CREAM no es practica la igualtat, 14 són dones i 9 homes. En el cas d'haver deixat comentaris, aquests apunten majoritàriament a:

- Baixes per maternitat/paternitat desiguals (a vegades en detriment de l'home, a vegades de la dona).
- Poca presència de les dones en càrrecs de responsabilitat i decisió.
- Poca presència de dones en càrrecs d'investigador/a sènior, professorat UAB adscrit i postdocs.
- Percepció que en ocasions es valoren els CV més per quantitat que per qualitat (en detriment de les dones).

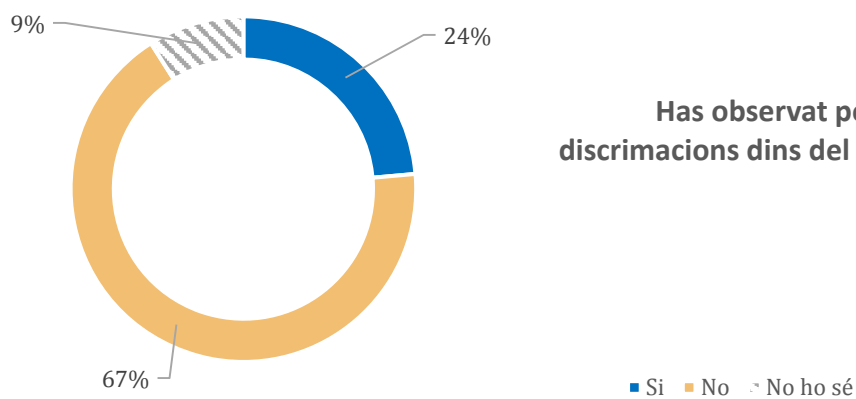
Quan es pregunta a la plantilla sobre *possibles discriminacions patides*, un **88% respon no haver patit mai cap discriminació** (78 persones), enfront del 9% (8 persones) que respon que sí i un 4% (3 persones) que respon que no ho sap (gràfic 4).

Has patit algún tipus de discriminació al CREAM

Gràfic 4: Respostes qüestionari intern sobre possibles discriminacions patides

Si disgreguem aquestes dades per gènere, veiem que de les 8 persones que han respost afirmativament 7 són dones i 1 és home. En aquest últim cas, els comentaris es dirigeixen especialment a:

- Dificultat de promoció.
- Manca de possibilitats de participar en la presa de decisions.
- Manca d'accés a informació que ajudi a desenvolupar el pla de carrera professional.

Davant la pregunta sobre *possibles discriminacions observades* dins del centre, **un 67% de la plantilla diu no haver-ne observat**, un 24% respon que sí, i un 9% respon que no ho sap.


Gràfic 5 : Respostes qüestionari intern sobre possibles discriminacions observades

Del **24%** que respon afirmativament, 15 són dones i 6 homes (gràfic 5). En el cas d'haver deixat comentaris aquests apunten a:

- Manca d'igualtat d'oportunitats per a ser membre de comissions.
- No hi ha igualtat en el treball de camp (per qüestió de força).

- S'observen discriminacions per baixes maternals (que afecta especialment a tècnics/tècniques amb contractes de menys durada).
- No hi ha igualtat d'oportunitats a l'hora de participar en la presa de decisions.
- Manca accés a informació que ajudi a desenvolupar el pla de carrera professional.

A banda de l'enquesta també s'ha consultat el **CIC** sobre les peticions, dubtes o casos detectats fins ara que tinguin relació amb aquest tema i que puguin utilitzar-se en la diagnosi de l'estat actual del CREAM en aquest tema. El CIC comenta que, en general, el personal del centre els ha contactat per resoldre qüestions referents a **permisos per paternitat/maternitat** però que no ha rebut peticions o consultes concretes sobre discriminació o males praxis en referència al gènere. Tot i això, des del CIC volen fer constar que de manera informal hi ha molta inquietud sobre la manca de dones en les categories superiors de recerca.

A nivell de sensibilització i educació en matèria d'igualtat, només **un 56% de les persones saben quines implicacions tenia implantar un Pla d'Igualtat d'Oportunitats al centre**. D'altra banda, el CIC també ha fet palès que la formació específica en temes d'igualtat facilitaria poder assessorar millor els dubtes i consultes del personal del centre. Per aquests motius, la comunicació i formació en matèria d'igualtat s'han inclòs en el pla d'accions del present pla.

3.3. SELECCIÓ DE PERSONAL

A dia d'avui al CREAM es disposa de **procediments dirigits explícitament a garantir la no discriminació per qualsevol raó durant la selecció o promoció del personal**, tot i que són molt recents i susceptibles de revisió. Aquests inclouen la implantació del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats, així com el HRS4R i els diversos protocols de promoció i contractació.

Respecte dels processos de selecció i contractació, aquests venen normalment motivats per recursos obtinguts per finançament extern, principalment subvencionats per l'execució de projectes d'investigació.

La sol·licitud d'incorporació de nou personal i/o la creació d'un nou lloc de treball corresponen a:

- La Direcció, amb autorització del màxim òrgan de gestió (Patronat), per a persones que s'incorporen a l'estructura del centre amb un cert grau de responsabilitat.
- La Gerència, amb el vist i plau de Direcció (en un futur també amb l'aprovació del patronat) per a la incorporació fixa de personal d'estructura.

- La persona responsable de cada projecte d'investigació, quan es contracten tècnics/tècniques i personal vinculat a projectes. El protocol estableix que hi hagi una comissió composta per aquest/a investigador/a i dos membres del seu equip si fos possible.

Les persones a qui correspon fer l'oferta de feina són **les que defineixen el perfil requerit** per a cada lloc de treball.

En aquest sentit, cal destacar que **en un alt percentatge d'ocasions, les persones que prenen aquesta decisió són homes**. Si tenim en compte la composició dels òrgans de govern del centre, trobem que tenim: Patronat (3 dones i 9 homes), Consell de Direcció (1 dona i 8 homes), Direcció (1 home), Sotsdirecció (1 home), Gerència (1 home) i Caps de projecte (7 dones i 37 homes). - veure figura 1-

Un cop autoritzada la oferta de plaça, es posa en marxa la recerca d'una persona per aquell lloc de treball, tenint en compte totes les característiques d'aquest (perfils a mida de cada lloc de treball, la idiosincràsia de cada projecte i lloc).

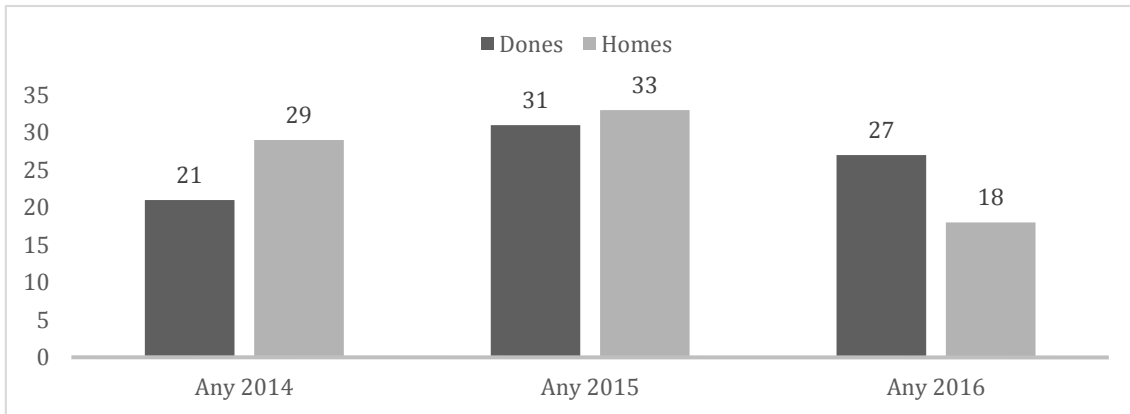
Les vacants disponibles sempre es publiquen utilitzant la borsa de treball de l'entitat, tot i que al llarg de la vida de l'organització s'han utilitzat també diversos canals externs. Actualment les publicacions se centren en la borsa de treball del CREAF <http://www.creaf.cat/ca/work-with-us> i canals com Euraxess per a projectes finançats amb fons europeus.

Les candidatures es valoren segons l'oferta publicada: Recursos Humans (RRHH) realitza un primer filtre pels requeriments mínims exigits i en cada convocatòria les comissions i responsables decideixen la forma de selecció.

A nivell metodològic, durant el procés de selecció s'utilitzen:

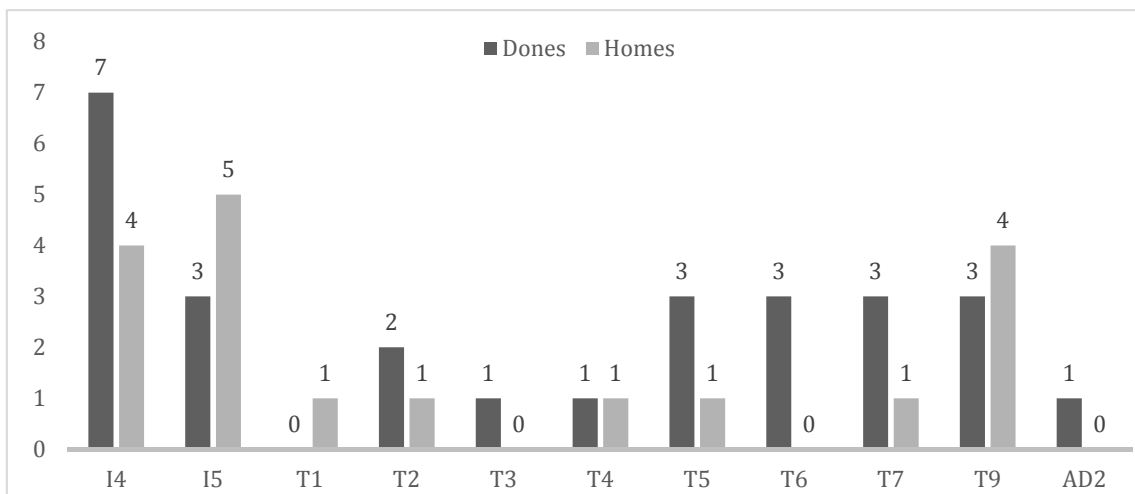
- Entrevista personal.
- Historial professional/ currículum.

Si observem les dades **d'incorporacions en els darrers 3 anys** (gràfic 6), veiem que del 2014 al 2016 hi hagut pràcticament el mateix nombre d'incorporacions de dones que d'homes (79 i 80, respectivament). Per anys, cal destacar que en 2016 la tendència s'inverteix i, de les 45 incorporacions realitzades, un 60% van ser dones i un 40% homes:



Gràfic 6: Incorporacions en els últims tres anys

Tot i així, dins dels darrers 3 anys s'han produït 111 **baixes definitives**, un 96% per fi de contracte. En aquest cas, de les 26 baixes donades en 2016 un 65% són dones i un 35% homes. Si observem el gràfic 7 sobre les **incorporacions del darrer any 2016 per categories** s'observa que ha augmentat la incorporació de dones. Cal constatar, tanmateix, que des d'aquesta data, no hi ha hagut incorporacions de personal nou per sobre de la categoria I4.



Gràfic 7: Incorporació durant el 2016 per categories professionals i disgregat per gènere

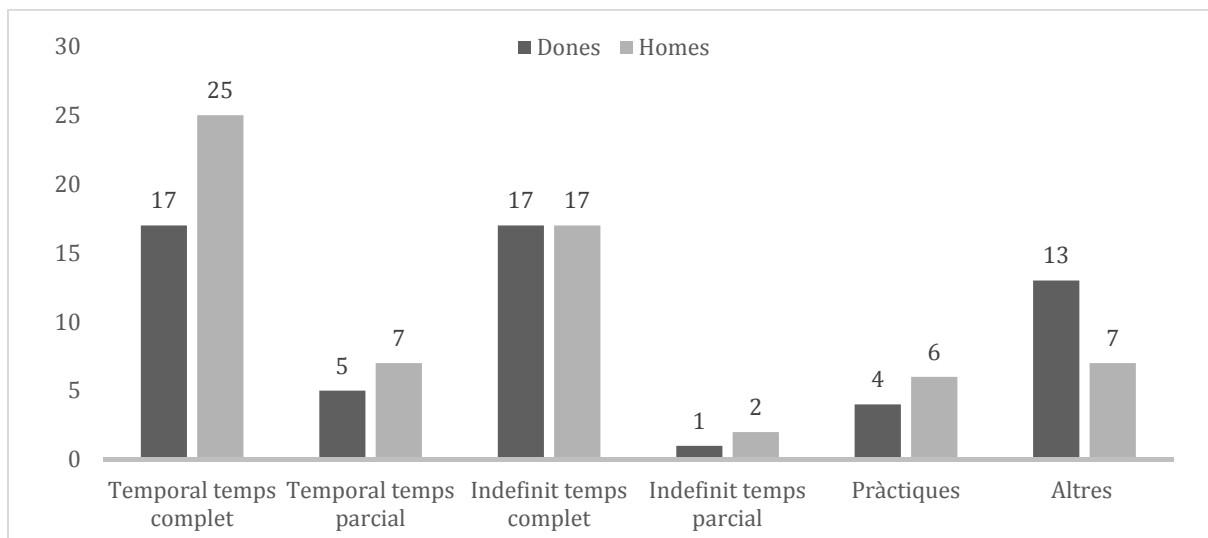
Els responsables del centre consideren que no s'ha pogut incidir en modificar la situació del desequilibri de gènere en les categories sèniors d'investigació, a causa de:

- Fa més de 15 anys que no es creen places d'Investigació (per sobre de I4) a càrrec de fons propis (ni per a elles ni per a ells).
- El CREAMF històricament ha treballat amb professionals d'investigació remunerats i seleccionats per altres institucions (UAB, CSIC, UB, ICREA), tenint escàs marge de

maniobra per assegurar la seva selecció segons criteris d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes.

Pel que fa al **nivell d'estudis es destaca que un 90%** de la plantilla té estudis universitaris. Dins del 10% restant, un 40% són dones i un 60% són homes. Aquest fet mostra que no existeixen diferències significatives pel que fa al nivell d'estudis entre dones i homes per les diferents categories professionals.

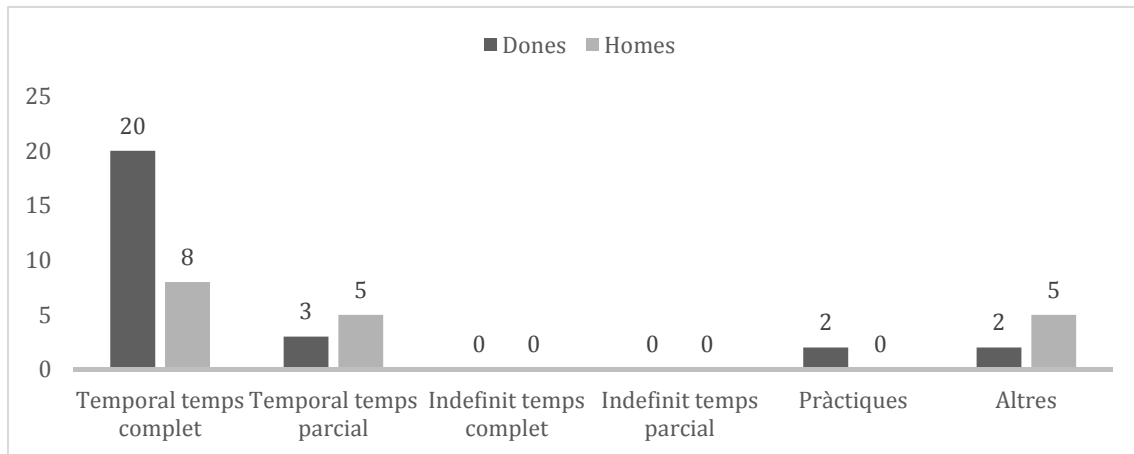
Per tipus de contracte i tal i com indica el següent gràfic, la representació també sembla paritària, focalitzant-se les majors diferències en els contractes temporals a temps complet (40% de dones i 60% d'homes) i en la categoria "altres" que inclouen beques, contractes de formació, etc. (65% de dones i 35% d'homes).



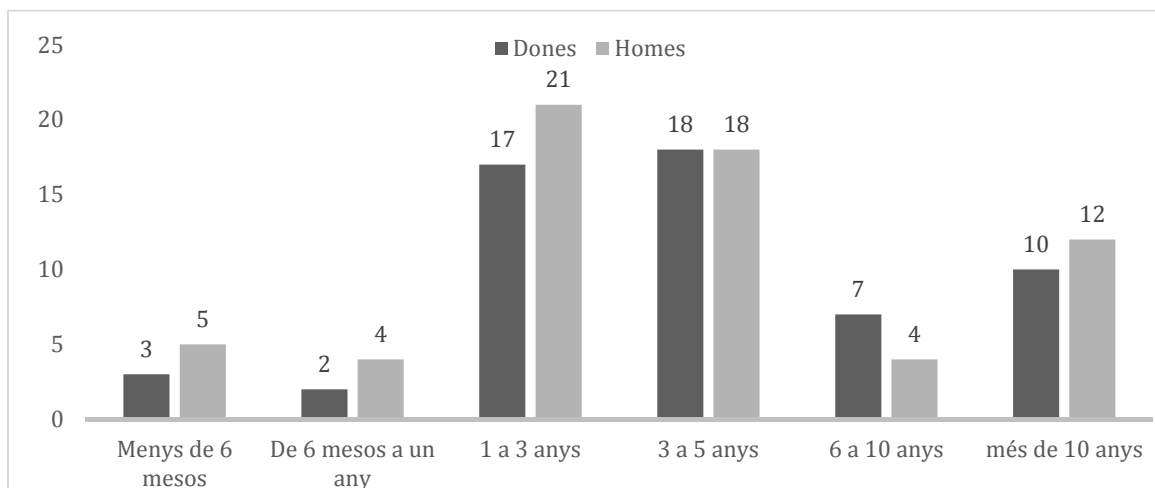
Gràfic 8: Plantilla per tipus de contracte

Dins de les **incorporacions l'any 2016** observem una tendència inversa, donat que augmenten les incorporacions de dones amb contracte temporal a temps complet i pràctiques, i

disminueixen en contractes temporals a temps parcial, o en la categoria "altres" (gràfic 9):



Finalment, si ens fixem en el gràfic 10, que descriu l'**antiguitat de la plantilla**, veiem que en aquest cas tampoc es mostren diferències notables:



Gràfic 10 : Antiguitat de la plantilla

3.4. FORMACIÓ DEL PERSONAL

El CREA F disposa d'un pla de formació que ve marcat pels objectius definits en el Pla estratègic, elaborat per l'equip de Direcció en col·laboració amb tot el personal del centre i aprovat pel patronat. Dins d'aquests objectius de formació hi ha tres nivells:

- General del centre: elaborat i prioritzat per Gerència i Recursos Humans (RRHH).
- CIC: el comitè té la potestat de proposar un curs a l'any i és tot el personal del centre qui ho decideix.

- Investigadors/ores: cada investigador/a destina segons necessitats una part del seu pressupost a formació dels seus col·laboradors/ores. Aquesta decisió es deixa a la consideració dels investigadors/ores.

Les necessitats formatives es prioritzen en base al Pla Estratègic i al que es reflecteix en el HRS4R, segons les necessitats detectades entre RRHH i Gerència, per sol·licitud del CIC i segons les necessitats expressades pels investigadors/ores principals.

La difusió dels cursos de formació que van orientats a tota la plantilla o a gran part es realitza mitjançant el CREAFORUM, SINDIFORUM i altres llistes de distribució de correu.

Pel que fa a la seva periodicitat i horari, s'acostumen a programar dues o tres formacions anuals, sempre en horari laboral, entre 10 i 17 h, tot i que normalment són de matí.

Pel que fa a l'accés a les formacions, tothom pot sol·licitar la seva participació a qualsevol dels cursos del Pla i la seva assistència és de **caràcter voluntari** (tot i que sovint es requereix un 80% d'assistència per a l'obtenció del corresponent diploma acreditatiu). **El lloc on s'imparteix** és quasi sempre en el propi centre i, ocasionalment, en instal·lacions externes o en línia.

La selecció per a decidir quines persones participaran finalment en cada curs es posa en marxa només en el cas de que aquests tinguin llista d'espera (no passa gaire sovint). En aquest cas es prioritza per temps de permanència anterior i futura (el personal fix i el que té previsió de major permanència tenen prioritat).

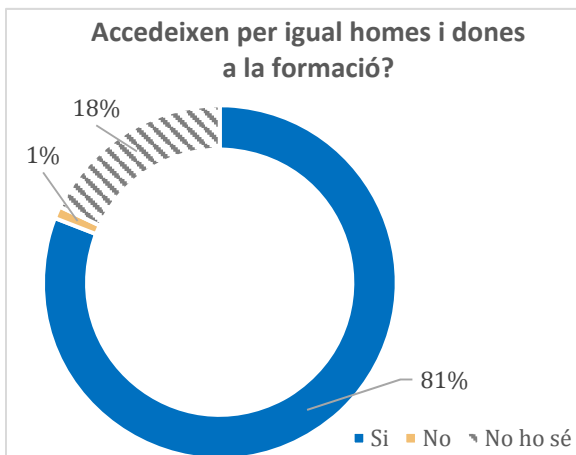
Pel que fa a una **participació igualitària** en les formacions, no s'observa una menor participació de les dones respecte dels homes.

D'altra banda, cal destacar que el gerent del CREAF ha realitzat una formació **com a agent d'igualtat**. Tot i així, no s'ha programat formació continuada en temes d'igualtat fins al moment, tampoc per part del CIC.

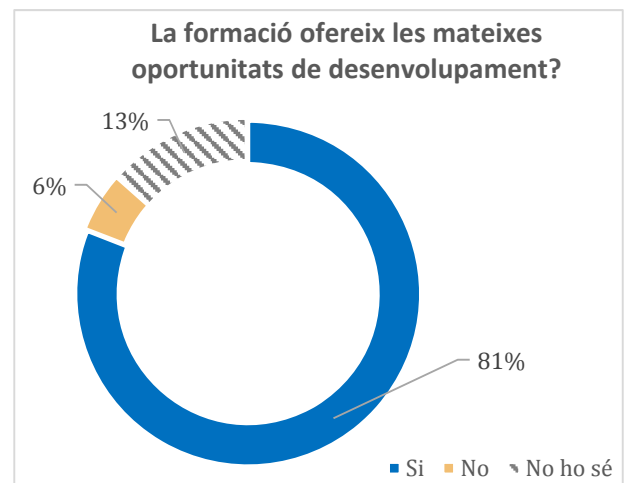
Finalment, atenent a la **percepció de la plantilla** sobre aquesta qüestió, un 81% creu que dones i homes accedeixen de la mateixa manera als cursos de formació, en front d'un 1% que creu que no i un 18% que respon que no ho sap.

En el mateix sentit, un 81% considera que la formació que rep li **ofereix les mateixes oportunitats** de desenvolupament dins del CREAF, tant si és dona com home, un 6% creu que

no és així (5 dones, tot i que no expliquen per què), i un 13% diu que no ho sap (veure gràfics 11 i 12).



Gràfic 11: Percepció de si l'accés a la formació es dona de manera igualitària.



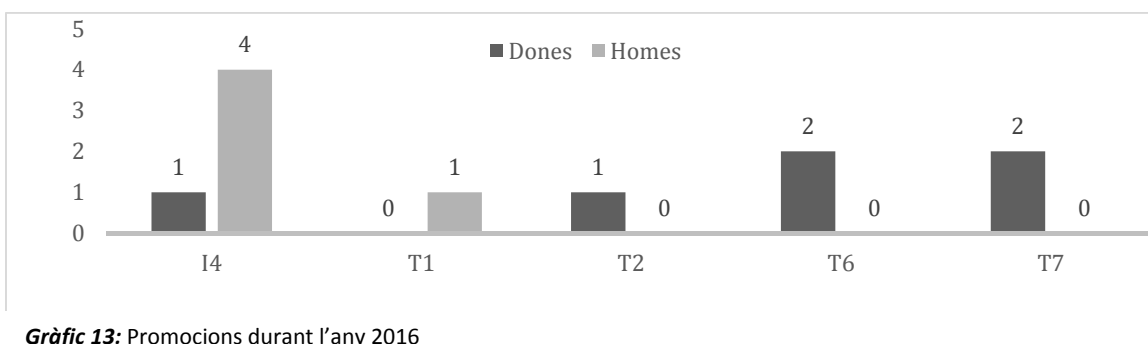
Gràfic 12: Percepció de si la formació ofereix oportunitats de desenvolupament igualitàries.

3.5. PROMOCIÓ

L'existència d'una vacant és publicada a la intranet del centre amb la finalitat de fer-les accessibles a tothom i donar la possibilitat de promoció al personal del centre

Els criteris que l'organització utilitza per aquesta finalitat queden descrits en el protocol de promoció per a la categoria de personal de recerca de plantilla i en el nou conveni col·lectiu del centre per a les categories de personal tècnic i d'administració.

L'any 2016 va haver-hi **11 promocións**, 6 dones i 5 homes. En el gràfic 13 es pot veure com es van distribuir per a les diferents categories professionals.

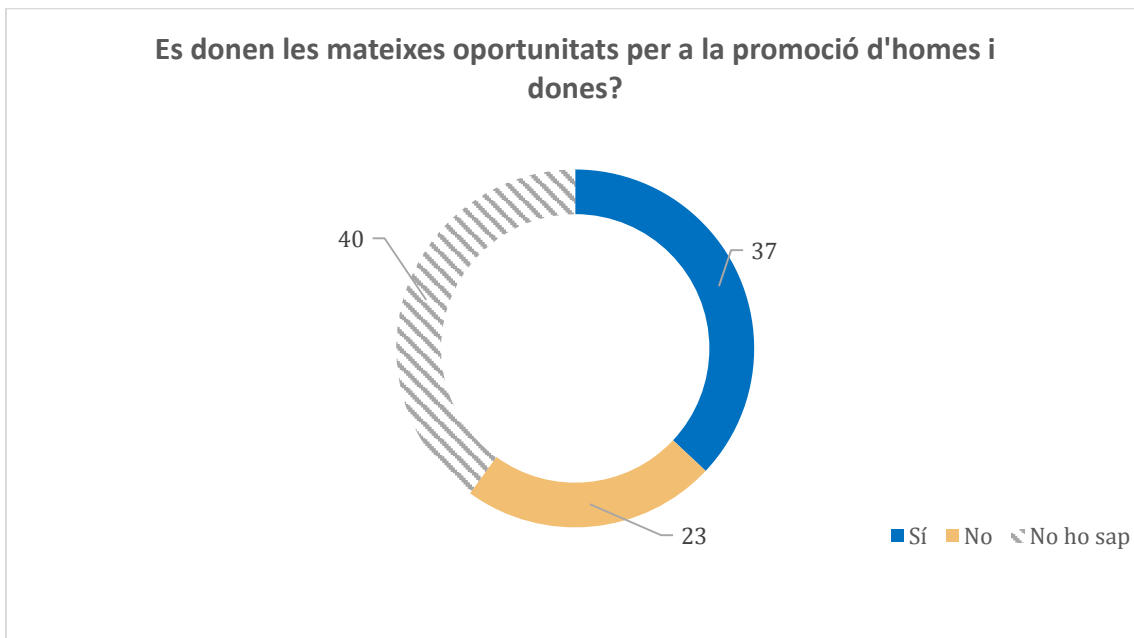


Gràfic 13: Promocións durant l'any 2016

S'observa que les promocions no afecten les categories superiors i de presa de decisions, però dins les categories on n'hi va haver és notori que en les de major rang els promocionats van ser sobretot homes.

La mobilitat geogràfica és un requeriment per a la categoria d'investigador/a (on hi ha menor representació de dones) i en aquest sentit val a dir que el centre té la voluntat de desenvolupar un pla de mobilitat per investigadors/ores.

Finalment, pel que fa a la promoció, **en el qüestionari respost per la plantilla** s'obté que un 37% del personal enquestat considera que es donen les mateixes oportunitats de promocionar a dones i homes, un 23% creu que no i un 40% respon que no ho sap (gràfic 14).

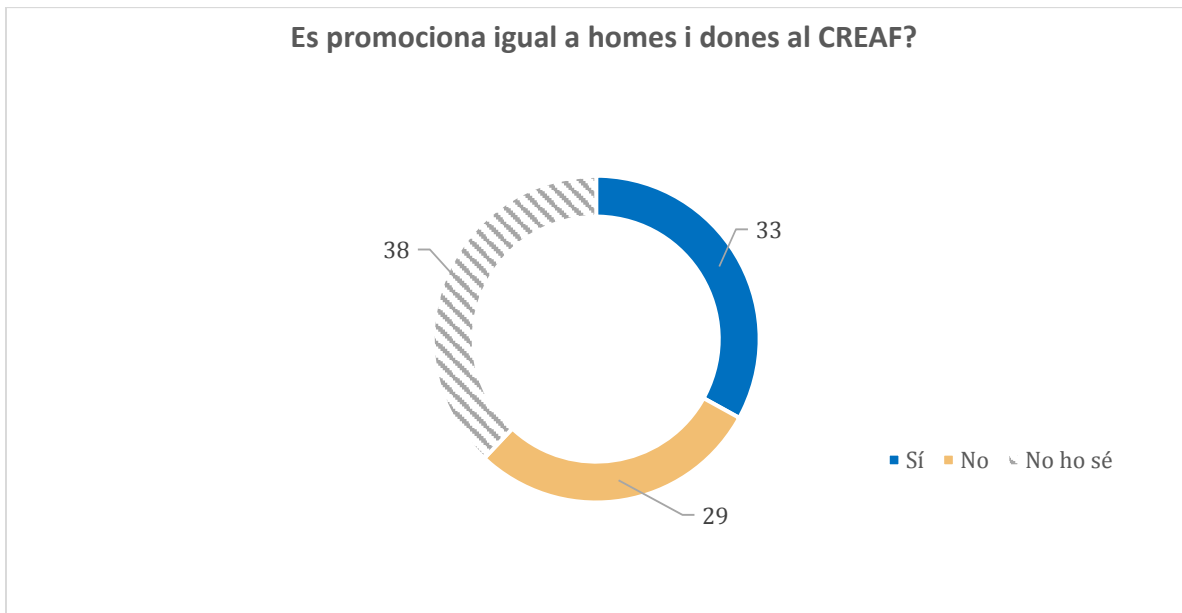


Gràfic 14. Resposta qüestionari sobre si es donen les mateixes oportunitats a dones i homes per a ser promocionats

Cal destacar que del **23%** que creu que no, 16 són dones i 4 són homes. En els comentaris s'evidencia que la majoria de persones enquestades creuen que les causes són externes al centre (lleis de la ciència, funcionament dels organismes públics i rol social de la dona en la família), tot i que en algun cas es destaquen problemes d'accés a les categories professionals superiors a dins del centre. L'elevat percentatge de persones que responen que no ho saben (**40%**) evidencia una insuficient comunicació interna sobre el procediment de les promocions.

D'altra banda, pel que fa a la percepció de la promoció en el CREAM (gràfic 15), el 33% del personal enquestat creu que es promociona igual a dones i homes, un 29% creu que no, i un

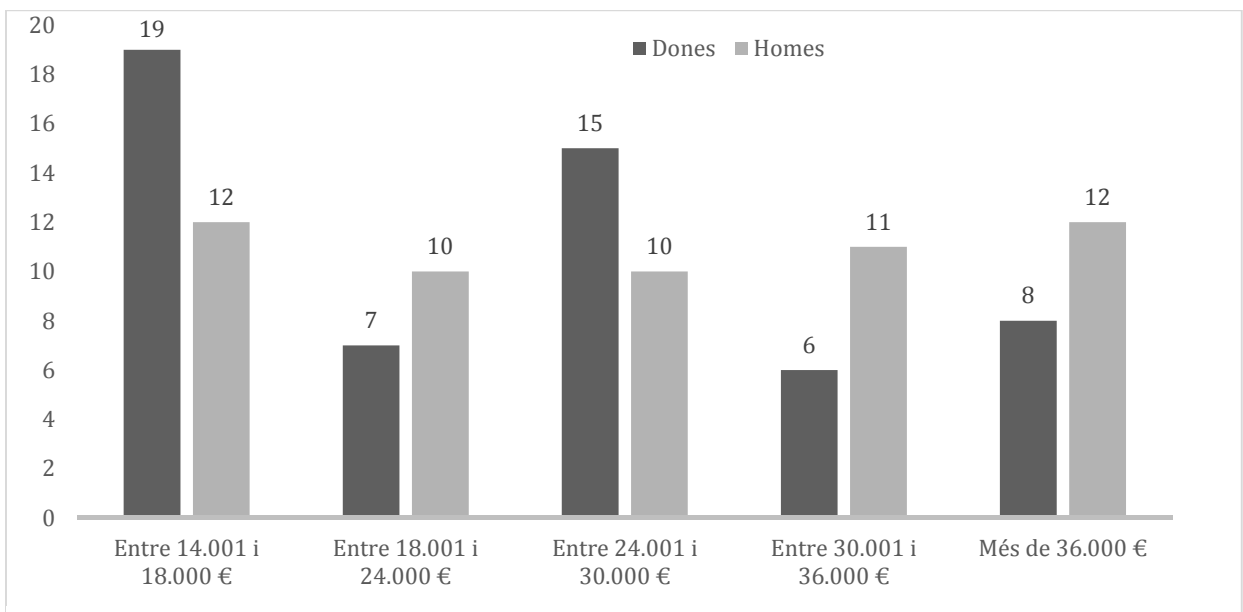
38% diu que no ho sap. S'observa un predomini de dones entre el personal que considera que la promoció no és igual (20 dones respecte 6 homes) i destaquen novament les dificultats d'accés a llocs de decisió i Direcció.



Gràfic 15. Resposta qüestionari sobre si es promocionen igual homes i dones al CREAM

3.6. POLÍTICA SALARIAL

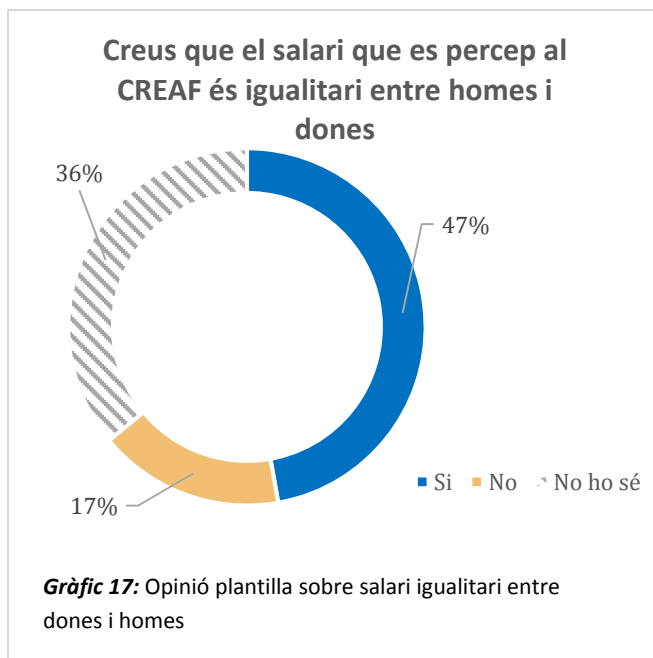
En el gràfic 16 s'observa la **distribució de la plantilla per bandes salarials** sense compensacions extres (comissions i incentius):



Gràfic 16: Distribució de la plantilla per bandes salarials sense compensació extra al 2017

S'observa que en els sous més elevats (entre 30.001 i més de 36.000 euros/any) un **38%** són percebuts per dones i un **62%** per homes. Això ve determinat per la presència majoritària d'homes en les categories professionals superiors, tal com s'ha comentat anteriorment.

Al CREAF, les diferències salarials existents dins de cada categoria professional venen determinades principalment pel tipus de contracte pel que fa a la dedicació a temps complet o parcial. Per altra banda, els **incrementos salarials** venen estipulats per la Llei de pressupostos i la majoria d'augmentos tenen a veure amb l'antiguitat, que s'obté per la mera **permanència** en el centre, i la **productivitat**, que s'obté amb uns criteris recollits al protocol de promoció interna d'Investigadors. Aquest complement s'obté amb el vist-i-plau del/ o la cap i amb criteris recollits en el pacte d'empresa del centre.



Pel que fa a les enquestes a la plantilla

el 47% considera que el seu salari és igualitari entre dones i homes en funció del lloc de treball i categoria professional, enfront del 17% que considera que no i un 36% que no ho sap. Si tenim en compte les dades disgregades per gènere, del 17% que considera que no, 13 són dones i 2 són homes. Tot i que en analitzar les persones que ofereixen un aclariment en la resposta, aquestes no parlen tant de la diferència de salari dins d'una

mateixa categoria professional, sinó d'algunes diferències en l'assignació de categories davant tasques i responsabilitats laborals iguals. Alguns comentaris puntualitzen la poca presència de dones investigadores fixes.

3.7. CONCILIACIÓ PERSONAL

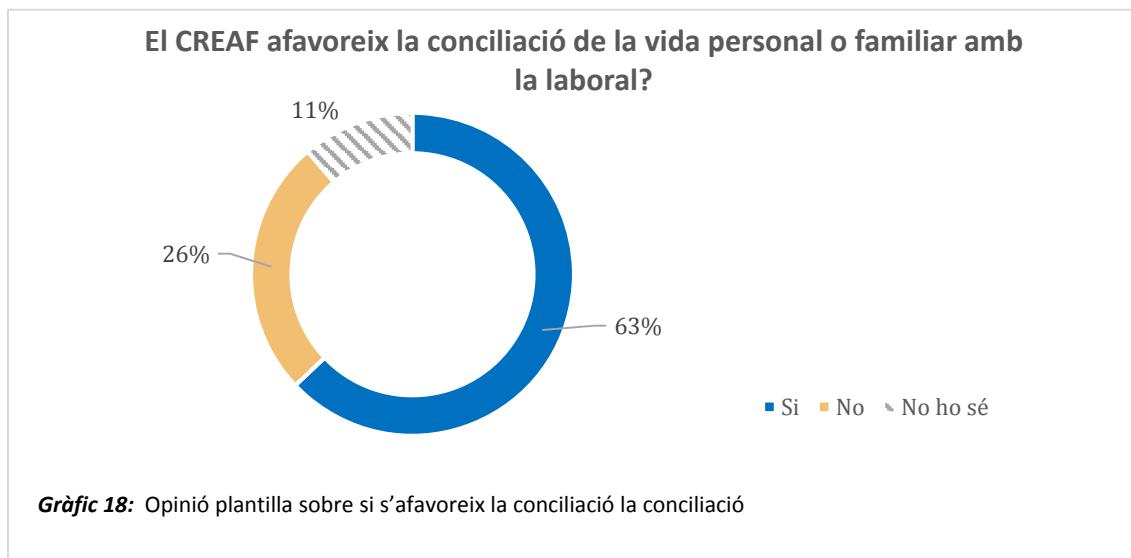
La conciliació entre vida professional i personal/familiar és una inquietud per a l'organització, tal i com ho demostren els mecanismes existents que ofereixen flexibilitat al personal mitjançant (a) jornades de treball reduïdes; (b) compactació de la jornada de treball durant els mesos de juliol i agost; (c) teletreball; (d) flexibilitat en l'hora d'entrada i de sortida.

Amb l'objectiu de donar a conèixer aquestes facilitats i fer-ne la màxima difusió, es tenia previst realitzar formacions de sensibilització, que han quedat a l'espera de l'elaboració d'aquest Pla d'Igualtat.

Un **11% del total de la plantilla té reducció de jornada, 5 són dones** en jornada setmanal de 20 a 35 hores i **8 són homes** (6 en jornada setmanal de 20 a 35 hores i 2 en jornades setmanals de 20 hores o menys). El 89% restant té horari de jornada completa entre 36 i 40 hores/setmana. Alguns membres de la plantilla destaquen la importància de crear una política de substitució de les persones que s'acullen a jornades de treball reduïdes, per tal d'assegurar que no hi haurà repercussió en la seva càrrega de treball. En aquest sentit, la Direcció fa notar que fins a dia d'avui no s'han manifestat problemes al respecte.

Destacar que actualment l'entitat no disposa de programes d'assistència a treballadors/ores amb problemes que puguin afectar la seva vida professional o personal .

Si atenem a les dades del qüestionari respost per la plantilla (gràfic 18), veiem que mentre un 63% creu que al seu centre s'afavoreix la conciliació de la vida familiar, personal i laboral, un 26% creu que no s'afavoreix (14 són dones i 9 són homes) i un 11% diu no saber-ho.

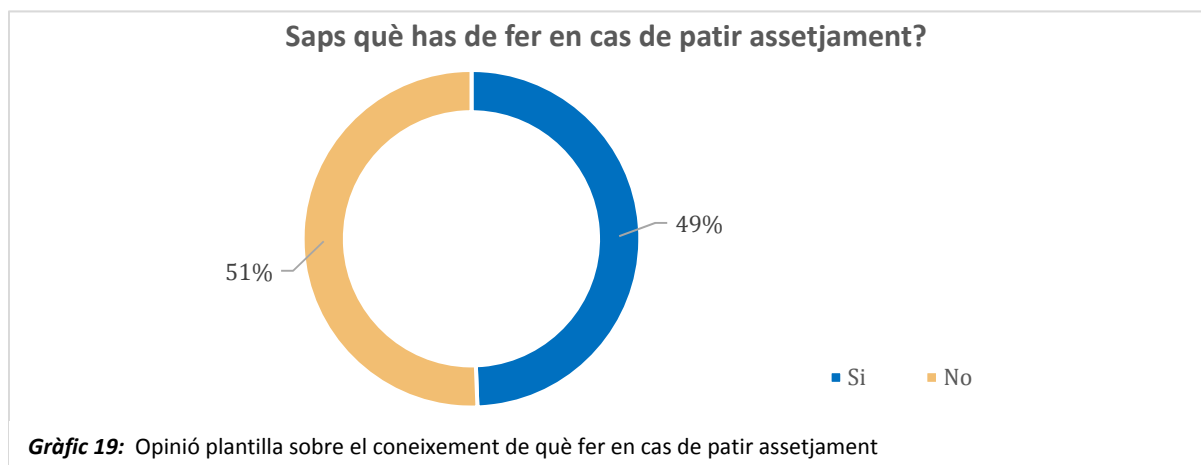


En examinar les raons d'aquells/aquelles que n'han fet aclariments la majoria apunten que tot i que el centre ofereix mesures de flexibilitat aquestes són aplicades de forma diferent en cada grup (especialment en recerca), depenent del/ o la cap del mateix, i que per tant, no hi ha una aplicació igualitària. Algunes persones fan explícit també el fet que es tingués en compte, a més de la conciliació entre vida laboral i **familiar** en relació a les persones amb fills/filles, la conciliació entre vida laboral i **personal** per aquelles persones que no en tenen.

3.8. PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I DE L'ASSETJAMENT PER RAÓ DE GÈNERE

Donat que aquest es considera un tema sensible per a l'entitat, el CREAM va realitzar recentment una enquesta per a poder detectar **possibles situacions d'assetjament, tant psicològic com sexual. Arrel d'aquesta es va detectar alguna possible situació d'assetjament sexual** sense denúncia. En resposta es va dissenyar un protocol específic d'actuació dins del Pla de prevenció en riscos psicosocials i en el disseny. Aquest protocol preveu que, en el cas de detectar-se que hi ha personal exposat a violència de gènere o assetjament psicològic o sexual, el centre aplicaria la normativa vigent que ho regula.

Els canals de denúncia en casos d'assetjament estan publicats i l'entitat ha fet formacions al respecte. **Tanmateix, si atenem a les dades facilitades per la plantilla** (89 respostes del qüestionari anònim en línia mencionat anteriorment), un 50% de la mateixa respon que sabia què fer o a qui dirigir-se en cas de patir assetjament sexual o per raó de gènere, un 38% respon que no, i un 12% que no ho sap (gràfic 19). Aquests resultats ens mostren la necessitat de seguir treballant en els canals de comunicació que possibilitin que aquest coneixement arribi al 100% de la plantilla.



3.9. RISCOS LABORALS I SALUT LABORAL

Sobre aquest aspecte, una empresa externa al CREAM s'encarrega de la prevenció de riscos laborals i és, a la vegada, la que analitza periòdicament els llocs de treball mitjançant diverses **avaluacions i qüestionaris**, a més a més de realitzar els controls mèdics perceptius.

El resultat dels diversos estudis constaten que existeix una bona salut laboral, no hi ha incidents significatius i periòdicament es prenen mesures addicionals de seguretat.

Com a mesures específiques de salut laboral o prevenció de riscos laborals dirigides a dones es contemplan aquelles dirigides, sobretot, als períodes de gestació.

3.10. DONES EN SITUACIÓ DE RISC O EXCLUSIÓ SOCIAL

L'Estratègia Europa 2020 inclou com una de les causes per considerar persones en risc o exclusió social les dones amb discapacitat. Per tal d'incorporar els requeriments d'aquesta estratègia el CREAF integra dins de la seva plantilla a treballadores amb discapacitat, com a mesura de responsabilitat social corporativa alhora que compleix amb la llei de discapacitat.

3.11. COMUNICACIÓ, LLENGUATGE I IMATGE NO SEXISTA

La Direcció del CREAF està oberta a rebre correus amb suggeriments, propostes o inquietuds i a atendre el personal en reunions personalitzades sempre que faci falta. Altres canals de comunicació ascendent són les reunions periòdiques amb els i les caps directes.

D'altra banda, el centre disposa de diverses **vies de participació** a disposició de la plantilla. En destaquem:

- Claustre d'investigadors/ores.
- Reunió anual de treballadors/ores.
- Comissions de grups de treball específics.
- CIC.
- Comitè de Seguretat i Salut.

La Direcció es **comunica de forma descendent**, amb els treballadors i treballadores, a través de la reunió anual, en comunicats puntuals o en reunions concretes també convocades per motius concrets. No hi ha un canal de comunicació estipulat i periòdic per comunicar missatges per part de la Direcció; tanmateix, sempre que la comunicació és necessària es fan servir els canals disponibles per tal de fer arribar la informació a tot els membres del CREAF.

Pel que fa a la **comunicació de la plantilla amb els representats dels treballadors (el CIC)**, hi ha diversos canals estipulats que funcionen correctament, com ara el correu electrònic o les reunions de treballadors/ores i trobades amb representants concrets, que es fan a petició de la persona que té algun dubte, inquietud o queixa. De la mateixa manera, **el CIC es comunica amb**

els treballadors/res a través del correu electrònic, a través de la llista de correu Sindiforum i en reunions de treballadors/ores que convoca periòdicament.

El **CIC i la Direcció del centre** també tenen reunions periòdiques per posar-se al dia i tirar endavant iniciatives de centre. Les reunions del CIC, les que fa el CIC amb la Direcció i les del Comitè de Seguretat i Salut s'han anat penjant a la intranet però de forma molt intermitent.

Pel que fa a la **comunicació institucional i a la sensibilització interna** del personal encara no s'han dut a terme campanyes concretes per informar del compromís del CREAF amb la igualtat ni de les accions que s'estan duent a terme o les que es duran a terme. Qualsevol comunicació pel que fa a temes d'igualtat d'oportunitats s'ha dut a terme sempre a través del CIC i en referència a temes laborals (baixes, protocol d'assetjament, etc.).

Respecte a la **comunicació corporativa de l'entitat**, de moment no s'ha realitzat cap campanya concreta per millorar la visibilitat de les investigadores del centre per sensibilitzar sobre temes d'igualtat, ni s'ha fet una auditoria per assegurar l'ús d'un llenguatge i comunicació amb perspectiva de gènere (intranet, web, notes, convocatòries/ofertes, documents i comunicació interna, publicitat...). Tot i això, el CREAF ha realitzat accions puntuals en commemoració del Dia de la dona i la nena a la ciència i ha promogut la realització d'entrevistes a dones investigadores del centre. De fet, **quan es pregunta a la plantilla** si consideren que el **llenguatge i les imatges** que utilitza el seu centre en les comunicacions internes i externes són de caràcter discriminatori respecte a la dona, un 86% considera que no ho són, enfront del 2% que considera que sí i un 12% que no ho sap.

Si ens fixem en l'anàlisi realitzat de les **ofertes de treball** publicades pel CREAF, observem que aquestes utilitzen un llenguatge no sexista i no inclouen cap contingut discriminatori per aquesta qüestió.

En l'anàlisi realitzat sobre **altra documentació del centre** s'observa:

- Ús d'imatges no discriminatori, on tant apareixen dones com homes realitzant diferents tasques (exemple Memòria 2015).
- En molts casos s'utilitza un llenguatge no sexista tot i que no en tots, i caldria revisar els escrits amb perspectiva de gènere (exemple: Pla estratègic 2014-2017 o protocol de gestió de casos psicosocials o - Conveni col·lectiu del centre).

- En els documents on apareixen dades estadístiques seria bo disgregar-les per gènere (Exemple: pla estratègic, resultats enquesta HRS4R...).

3.12. AJUDES, BONIFICACIONS I POLÍTICA SALARIAL

L'entitat té la voluntat, sempre que la normativa vigent ho permeti, de recuperar els ajuts en concepte de fons social o altres ajuts que tinguin la mateixa naturalesa i finalitat com per exemple ajuts per guarda legal i els ajuts al transport públic.

4. CONCLUSIONS FINALS

L'anàlisi de totes les dades i de la informació recollida en la diagnosi inicial ens permet treure unes primeres conclusions que resumeixen l'estat actual del centre pel fa a la igualtat d'oportunitats.

- El CREAM té un **llegat històric** que condiona la proporció actual entre homes i dones, sobretot en les **categories superiors** de recerca.
- Durant els darrers anys hi ha hagut una **manca d'oportunitats de promoció i contractació** per motius aliens a la desigualtat de gènere (bàsicament econòmics) que no han fet possible posar remei al desequilibri històric.
- El CREAM és un consorci entre varies institucions de recerca, per això hi ha un important nombre de places que venen assignades directament des de cadascuna d'aquestes entitats. D'altra banda, el CREAM rep personal investigador que ha obtingut beques individuals finançades per fonts externes i que decideix lliurement venir al centre. Per aquest motiu, el CREAM **no té una capacitat total en la decisió del personal investigador que arriba al centre.**
- Hi ha una clara **falta de dones en els òrgans de decisió i assessorament** del centre.
- Els **canvis en el context acadèmic** que promouen i valoren cada vegada més la igualtat d'oportunitats en el món científic (Severo Ochoa, segell HRS4R), sumat a l'arribada en els últims dos o tres anys d'**investigadores post-doctorals** i de noves incorporacions provinents de les entitats del consorci, són una oportunitat per començar a canviar la situació.

- Hi ha qüestions importants com ara la **conciliació**. Encara que el centre té unes pautes que l'afavoreixen, la seva implementació és molt desigual entre **grups de recerca**.
- Falta molta **formació, sensibilització i informació** sobre la perspectiva de gènere i sobre què fer en cas de patir assetjament de qualsevol tipus.
- Cal fer més evident i donar la importància que es mereix al **compromís** que té el centre amb la igualtat tant a nivell extern, per donar exemple a través de les polítiques del mateix centre i dels projectes de recerca, com a nivell intern, per què tot el personal sigui conscient que tothom ha de treballar per aquest canvi.
- La situació legal o administrativa actual (Llei pressupostos de la Generalitat) no permet fer cap despesa a càrrec del CREAM que es consideri un fons d'acció social. Això inclou la compensació del **cost de la baixa de maternitat**, la qual cosa podria incidir en la futura contractació de dones en qualsevol perfil. Ara per ara, el CREAM no es pot fer càrrec d'aquesta despesa. No obstant, proposem que en el moment que això sigui possible s'implementi un acció per resoldre aquest tema i s'inclogui en futures revisions del Pla d'Igualtat.

5. ELABORACIÓ, APROVACIÓ I EXECUCIÓ DEL PLA

El procés d'elaboració de la proposta de Pla d'Igualtat d'Oportunitats ha estat el següent:

1. Constitució de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.
2. Revisió de bibliografia, anàlisi de dades qualitatives i quantitatives.
3. Elaboració d'una proposta de mesures o accions.
4. Redacció de l'esborrany del Pla d'Igualtat d'Oportunitats per part de la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.
5. Lliurament del document a l'Equip de Direcció per a la seva valoració.
6. Retorn a la Comissió d'Igualtat d'Oportunitats.
7. Lliurament de la proposta a les treballadores i treballadors, per tal de copsar els seus comentaris i suggeriments.
8. Recollir els comentaris i suggeriments al Pla i redacció de la proposta definitiva per part de la Comissió.
9. Aprovació per part de la Direcció del Centre.

6. ÀMBITS I ACCIONS DE MILLORA

La realització del Pla d'Igualtat d'Oportunitats del CREAM té, com a objectiu principal, articular accions que permetin garantir la igualtat d'oportunitats de forma real i efectiva.

Per aconseguir-ho, després de l'elaboració de la diagnosi i amb l'estudi de la situació real en matèria d'igualtat, es proposen una sèrie d' **accions de millora** en cinc àmbits diferents:

ÀMBIT 1. POLÍTIQUES I FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ

ÀMBIT 4. LIDERATGE I ÒRGANS DE DECISIÓ I ASSESSORAMENT

ÀMBIT 5. RECLUTAMENT, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA

ÀMBIT 1. POLÍTQUES I FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
Acció 1.1 Constituir el Comitè d'Igualtat	
Objectiu	Justificació
Establir la composició i el funcionament del Comitè d'Igualtat responsable de dur a terme el seguiment del Pla d'Igualtat d'Oportunitats, revisió del Pla i propostes de millora per al següent Pla.	Actualment, hi ha una Comissió d'Igualtat responsable d'elaborar el present Pla d'Igualtat d'Oportunitats. Es constituirà de forma transparent i transversal el Comitè d'Igualtat per tal que tots els membres que n'acabin formant part puguin disposar del temps, disponibilitat i reconeixement necessaris per a la seva adequada dedicació a les tasques assignades.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> • Presentar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats a tota la plantilla del centre. • Establir un nombre d'hores reconegudes mensuals per les persones que formaran el Comitè d'Igualtat per tal que puguin realitzar les funcions assignades correctament. • Establir el nombre de persones que en formaran part i un protocol d'incorporacions en cas de baixes. • Informar a tots els treballadors/ores de les tasques i compromisos dels membres del Comitè d'Igualtat. • Obrir un procés transparent, obert a tot el personal del CREAM, per tal que tothom qui vulgui pugui optar a formar part del Comitè d'Igualtat, independentment de la categoria laboral, la identitat i l'expressió de gènere. Es farà pública la manera de seleccionar els components. • Nomenar el Comitè d'Igualtat i comunicar-ho a tot el centre. • Establir les normes de funcionament del Comitè. • Fer el seguiment anual del Pla d'Igualtat. 	Tot els membres del CREAM, incloent el personal contractat i els investigadors/ores associats/ades i adscrits/ites.
Persones responsables	Recursos materials
Equip de Direcció amb representants de la Comissió d'Igualtat i el Comitè d'Igualtat	En principi no se'n requereixen explícitament, però implícitament es requeriran els derivats del temps necessari per part de les persones responsables de constituir el Comitè d'Igualtat.
Comunicació i formalització	Calendari
Comunicació interna	Iniciar entre el quart trimestre de 2018 i primer trimestre 2019.
Indicadors seguiment suggerits	
(1) Comitè d'igualtat constituït/no constituït (2) Informe anual de seguiment	
Prioritat	
Alta	

ÀMBIT 1. POLÍTQUES I FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
Acció 1.2. Fer formació específica en matèria d'igualtat	
Objectiu	Justificació
Formar i sensibilitzar en matèria d'igualtat la totalitat dels membres del CREAM, amb especial èmfasis als i les caps de grup degut a les responsabilitats atorgades i repercussió de les seves decisions en contractació.	En general, les persones del CREAM tenen una formació escassa en temes d'igualtat d'oportunitats. Per aquest motiu cal fer formació específica per capacitar i assessorar els membres del CREAM en matèria de gènere i d'igualtat entre homes i dones.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> • Contactar amb una empresa experta en aquest tema per decidir els cursos de formació així com la seva calendarització. • Decidir a qui va dirigit cada curs i adaptar la temàtica a les peculiaritats de cada grup. • Comunicar a tothom del CREAM els cursos que s'ofereixen i incentivar l'assistència. 	Tot els membres del CREAM
Persones responsables	Recursos materials
Equip de Direcció i Comitè d'igualtat	Cost de la formació estimat 1500 €
Comunicació i formalització	Calendari
S'enviarà un comunicat intern informant del cursos de formació. En el cas que calgui es recolzarà aquest mitjà amb altres sistemes de difusió complementaris.	Iniciar al primer trimestre 2019 i realitzar-ho anualment si s'escau.
Indicador seguiment	
(1) Nombre i % de dones i d'homes que han rebut la formació.	
Prioritat	
Alta	

ÀMBIT 1. POLÍTQUES I FORMACIÓ EN IGUALTAT D'OPORTUNITATS	
Acció 1.3. Assegurar la formació en perspectiva de gènere de dones i homes que formen part de comissions de selecció de personal	
Objectiu	Justificació
Assegurar una formació correcta en igualtat de gènere entre els/ i les membres de les comissions encarregades d'avaluar i seleccionar personal del centre, per garantir que es duguin a terme sense biaixos.	Encara que hi pugui haver bona disposició de les persones, tant homes com dones, que formen part de comissions de selecció de personal, en molts casos aquestes persones no tenen la formació en perspectiva de gènere que els permeti incorporar-la en els processos de selecció de personal.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> • Informar al personal investigador del centre de com es desenvoluparan els processos d'avaluació i selecció de personal. • Organitzar jornades de formació per investigadors/ores i personal del centre. 	Els membres de les comissions encarregades d'avaluar i seleccionar personal del centre. Tots els membres del CREAM que puguin formar part d'una comissió d'avaluació i selecció de personal , així com potencials candidats/ates per ocupar un lloc de treball al centre.
Persones responsables	Recursos materials
Comitè d'Igualtat.	Estimació de 1500€ per a la formació específica.
Comunicació i formalització	Calendari
<ul style="list-style-type: none"> • Comunicació de la formació específica als membres del centre potencialment involucrats en processos d'avaluació i selecció de personal mitjançant el CREAMFORUM. • Organització dels cursos de formació. • Avalució dels resultats dels cursos per part de l'empresa o tècnics/tècniques formadors/ores. • Comunicar de manera pública (web, Memòria Anual) que el CREAM vetlla per garantir processos d'avaluació i selecció de personal sense biaixos de gènere. 	Iniciar al primer trimestre de 2019 realitzar-ho anualment si s'escau.
Indicador seguiment	
(1) Nombre de dones i d'homes que han rebut la formació.	
Prioritat	
Alta	

ÀMBIT 2. POLÍTIQUES D'IMPACTE EN LA SOCIETAT I DE RESPONSABILITAT SOCIAL	
Acció 2.1 Facilitar la inclusió d'una visió de gènere als projectes de recerca del CREAF	
Objectiu	Justificació
Implementar la perspectiva de gènere i diversitat en la recerca i els projectes de recerca que es duen a terme al CREAF.	Canvis recents en les polítiques de les agències i programes de finançament han tingut un impacte en la composició dels equips de recerca i en com s'escriuen les propostes de projectes. Un gran nombre de propostes exigeixen ara d'incloure l'anàlisi de gènere; per tant, pensar en el gènere com a part de la recerca esdevé obligatori pels Investigadors/ores (pe. com a variables a recollir, en l'anàlisi de resultats, el tractament del llenguatge i comunicació...). Incorporar la perspectiva de gènere en un context científic ha de contribuir a augmentar la qualitat de la recerca i maximitzar la rellevància i acceptabilitat dels resultats.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> • Elaborar les directrius per implementar-ho. • Comunicació i formació del personal investigador. • Execució de les directrius. • Revisió de les directrius. 	Personal investigador del CREAF (pre-docs, post-docs, investigadors/ores), investigadors/ores associats/ades, MSCA, personal de suport a la recerca.
Persones responsables	Recursos materials
Promoció Estratègica i Comitè d'Igualtat	Cursos de formació (subjecte a decisió depenent del cost)
Comunicació i formalització	Calendari
<ul style="list-style-type: none"> • Presentació al personal investigador de les directrius en una sessió presencial. • Sessió formativa anual destinada als investigadors/ores i gestors/ores de projectes. • Secció a la intranet amb els recursos i eines disponibles. • Disseminació de les Millors Pràctiques. 	Iniciar el quart trimestre de 2018 i primer trimestre de 2019.
Indicador seguiment	
(1) % de projectes competitius que incorporin una visió de gènere tant als objectius com als resultats. (2) Nombre de participants a les sessions de formació relacionades amb l'acció. (3) % de propostes presentades a programes europeus/internacionals de finançament RDI liderats per dones. (4) % de dones amb categoria d'investigadores a les propostes.	
Prioritat	
Mitjana	

ÀMBIT 3. COMUNICACIÓ	
Acció 3.1. Fer difusió interna i externa del Pla d'Igualtat d'Oportunitats i del compromís del CREAM amb la igualtat	
Objectiu	Justificació
Difondre el Pla d'Igualtat d'Oportunitats, les seves accions i el compromís del centre amb la igualtat de gènere de forma interna i externa.	El Pla d'Igualtat d'Oportunitats ha de ser accessible per a tots els membres del CREAM i per a la gent externa. Només així el personal del CREAM podrà conèixer les accions que conté i participar-hi. D'altra banda, el centre ha de fer públic i posar en valor el compromís del centre per la igualtat de gènere, tan de forma interna com externa.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ol style="list-style-type: none"> 1. Posar el Pla d'Igualtat d'Oportunitats a disposició dels membres del CREAM a la intranet. 2. Crear un espai específic al Portal de la Transparència del web del CREAM amb el Pla, <i>facts & figures</i> internes sobre gènere, explicant el compromís del CREAM amb la igualtat, etc. 3. Incloure el Pla d'Igualtat d'Oportunitats al Manual de Benvinguda del CREAM. 4. Fer una notícia i difondre-la de forma interna i externa quan es publiqui el Pla d'Igualtat d'Oportunitats del CREAM. 5. Fer un recordatori intern i extern en dates especials (per exemple 11 de febrer, 8 de març, etc.) d'aquest Pla. 6. Comunicar mitjançant els canals de comunicació interna recordatoris sobre els acords del conveni que fan referència a la conciliació, protocols, comportaments discriminatòris inadequats que el CREAM no tolera i recursos disponibles. 7. Afegir una secció sobre gènere (dades internes + notícies + compromís CREAM) a la memòria del CREAM. 8. Afegir i comentar les diapositives que calgui sobre gènere (dades, compromís CREAM, notícies) a la reunió anual del CREAM. 	Tot el centre i el públic que segueix al CREAM (10.000 persones entre subscripcions al butlletí i seguidors/ores a xarxes)
Persones responsables	Recursos materials
Departament de Comunicació	Dedicació del personal de Comunicació i el comitè d'Igualtat.
Comunicació i formalització	Calendari
La comunicació es farà a tota la plantilla en tots els casos, donat que aporta transparència, implicació i confiança/credibilitat.	Per número d'acció es proposa: <ol style="list-style-type: none"> 1- Tan bon punt es publiqui el Pla d'Igualtat d'Oportunitats. 2- El primer trimestre després de la publicació de Pla d'Igualtat d'Oportunitats. 3- En el moment que es faci la revisió del Manual. 4- El primer mes després de la publicació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats. 5- Periòdicament en les dates senyalades 6- A concretar amb el futur Comitè d'Igualtat.

	7- Quan es realitzi la memòria anual. 8- Durant la preparació de la reunió anual (desembre de cada any).
Indicador seguiment	
(1) Pla d'Igualtat d'Oportunitats publicat a la intranet. (2) Espai específic creat al Portal de la Transparència del web del CREAM. (3) Nombre d'accions incloses sobre gènere (dades internes + notícies + compromís CREAM) a la memòria del CREAM.	
Prioritat	
Alta	

Àmbit 3. COMUNICACIÓ	
Acció 3.2. Fer visible l'activitat científica de les dones del centre	
Objectiu	Justificació
Fer visible l'activitat de les dones investigadores del CREAM a nivell extern.	Promoure la presència de dones tant en les notícies i continguts com en els esdeveniments que organitza el centre (CREAF Talks, seminaris, jornades, etc.) és una forma de donar visibilitat a les dones científiques. Aquesta visibilitat és clau i té efectes indirectes en l'èxit de la seva carrera professional (millora de la xarxa de contactes, millora de la reputació, més probabilitats de rebre premis, etc.). A més, això també promou la creació de rols femenins que puguin ser un model a seguir per les investigadores més joves.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ol style="list-style-type: none"> 1. Proposar temes, entrevistes o notes de premsa on les protagonistes siguin elles o els seus avenços científics. 2. Proposar dones expertes del CREAM per atendre peticions de periodistes. 3. Assegurar la paritat en el programa quadrimestral de seminaris CREAF Talks. 4. Revisar els programes de les activitats/jornades organitzades pel CREAM i vetllar per la representació de dones en els programes. 5. Animar a que alguna dona investigadora obri una secció al blog del CREAM. 	Tot el centre i el públic que segueix el CREAM (10.000 persones entre subscripcions al butlletí i seguidors/es a xarxes).
Persones responsables	Recursos materials
Departament de Comunicació del CREAM. Comitès específics.	Dedicació del personal del Departament de Comunicació del CREAM i el Comitè d'Igualtat.
Comunicació i formalització	Calendari
La comunicació es farà a tots els membres del CREAM en tots els casos, donat que aporta transparència, implicació i confiança/credibilitat.	Per número d'acció es proposa: <ol style="list-style-type: none"> 1- Mensualment. 2- Mensualment. 3- Quan calgui proposar expertes a mitjans. 4- A cada preparació de CREAF Talks. 5- A cada jornada que es prepari.
Indicador seguiment	
(1) % entrevistes o notes de premsa on les protagonistes siguin dones. (2) número d'experts que atenen peticions de periodistes que són dones. (3) % ponents en els CREAF Talks que són dones.	
Prioritat	
Alta	

Àmbit 3. COMUNICACIÓ	
Acció 3.3. Establir una estratègia de comunicació amb perspectiva de gènere	
Objectiu	Justificació
Tenir una estratègia de comunicació externa i interna del CREAM amb perspectiva de gènere.	La comunicació del CREAM aspira a tenir una anàlisi de fons, un objectiu transformador, tant en el seu resultat com en el procés d'elaboració. En aquest sentit volem analitzar amb perspectiva de gènere els nostres materials i la nostra manera de comunicar. Avui en dia, en un món en què els mitjans de comunicació tenen un paper protagonista, si transformem la nostra comunicació, transmetem que una altra realitat és possible. Aconseguirem una comunicació més equitativa utilitzant un llenguatge, imatges, continguts i metodologies equitatives entre homes i dones.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ol style="list-style-type: none"> 1. Formació de l'equip de comunicació en llenguatge no-sexista i en comunicació en perspectiva de gènere. 2. Elaborar una petita guia de llenguatge no sexista i difondre-ho al personal del CREAM. 3. Crear una base de dades fotogràfica amb protagonistes masculins i femenins. 4. Doble revisió interna dels continguts que es publiquen al blog, al web i a les xarxes socials del CREAM. 5. Escollir testimonis femenins i masculins per nodrir els continguts o exemples que donin visibilitat en continguts i comunicats institucionals. 6. Revisar el llenguatge en els protocols interns, nòmines o altra documentació interna del centre. 	Tot el centre i el públic que segueix al CREAM (10.000 persones entre subscripcions al butlletí i seguidors/ores a xarxes)
Persones responsables	Recursos materials
Departament de Comunicació.	<ul style="list-style-type: none"> • Dedicació del personal de Comunicació. • Bossa de 500 euros en formació.
Comunicació i formalització	Calendari
A tothom del CREAM en tots els casos, donat que aporta transparència, implicació, i confiança i credibilitat.	Per número d'acció es proposa: <ol style="list-style-type: none"> 1. Almenys, un cop l'any 2. El segon any després de l'aprovació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats. 3. Periòdicament. 4. Posar en pràctica tan bon punt s'aprovi el Pla d'Igualtat d'Oportunitats. 5. Posar en pràctica tan bon punt s'aprovi el Pla d'Igualtat d'Oportunitats. 6. Durant el segon trimestre després de l'avaluació del Pla d'Igualtat d'Oportunitats.

Indicador seguiment	
(1) Difusió interna de la petita guia de llenguatge no sexista. (2) Protocols interns, nòmines o altra documentació interna del centre, revisada per assegurar el llenguatge no sexista.	
Prioritat	
Mitjana	

Àmbit 4. LIDERATGE I ÒRGANS DE DECISIÓ I ASSESSORAMENT	
Acció 4.1. Equilibrar el gènere en els òrgans de decisió i assessorament del CREAM	
Objectiu	Justificació
Tendir a equilibrar la composició de gènere entre un i dos terços als òrgans i posicions de decisió i assessorament del centre.	La presència de dones als àmbits de decisió i direcció del centre està per sota del que seria desitjable per tenir un adequat balanç de gènere. Cal fomentar la participació i inclusió de dones fins a aconseguir un % de representació equilibrada de gènere als òrgans de decisió i assessorament, augmentant la presència de dones amb rols actius en aquests òrgans.
Passos a seguir	Persones destinatàries
1. Promoure progressivament la inclusió de dones en els òrgans de decisió i assessorament fent servir diversos mecanismes com ara: <ul style="list-style-type: none"> • Fent propostes de persones del sexe minoritàriament representat que compleixin igualment amb el perfil requerit. • Desenvolupant un protocol de creació i revisió dels òrgans de decisió i assessorament per garantir la igualtat ampliant, si cal, les tipologies de perfils requerits per tal de no sobreçarregar a les persones involucrades. 	Membres dels òrgans de decisió i assessorament del centre: <ul style="list-style-type: none"> • Equip de Direcció. • Comitè Científic Internacional. • Claustre científic. I tot el personal del CREAM.
Persones responsables	Recursos materials
Equip de Direcció i Claustre científic: fer propostes de persones concretes per anar equilibrant la representació. Comitè d'Igualtat: Revisar la composició dels òrgans de decisió i assessorament del centre.	Hores de personal destinades a desenvolupar aquesta acció.
Comunicació i formalització	Calendari
Comunicació a tota la plantilla pels canals habituals del CREAM.	Iniciar el primer trimestre de 2019.
Indicador seguiment	
(1) % de dones als òrgans de decisió i assessorament del centre.	
Prioritat	
Alta	

ÀMBIT 4. LIDERATGE I ÒRGANS DE DECISIÓ I ASSESSORAMENT	
Acció 4.2. Garantir la transparència i equitat en la constitució de les comissions del CREAM	
Objectiu	Justificació
Garantir els principis d'inclusió, transparència i equitat en la constitució de qualsevol comissió dins del CREAM.	Actualment, el CREAM no disposa d'un mecanisme de seguiment sobre l'equitat de les comissions que estableixen els diferents òrgans capacitats per fer-ho (Equip de Direcció, Claustre Científic), i normalment no es fa difusió de la composició d'aquestes comissions fins que acaba la seva feina (i no sempre).
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> • Establir quins criteris ha de tenir una comissió per ser equitativa i inclusiva. • Comunicar la composició de les comissions en el moment de la seva creació. • Fer un seguiment de la composició de les comissions. 	Tots els membres del CREAM.
Persones responsables	Recursos materials
<ul style="list-style-type: none"> • Equip de Direcció i Claustre Científic: comunicació de les comissions. • Comitè d'Igualtat: supervisar que es respectin els principis d'igualtat i transparència en totes les comissions del CREAM. 	Hores de personal.
Comunicació i formalització	Calendari
Comunicació interna de les comissions constituïdes al centre	Iniciar el primer trimestre de 2019.
Indicador seguiment	
(1) Nombre de comissions establertes amb els principis de transparència i equitat.	
Prioritat	
Mitjana	

ÀMBIT 5. RECLUTAMENT, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA	
Acció 5.1. Afavorir la incorporació d'investigadores adscrites i associades al centre	
Objectiu	Justificació
Promoure la incorporació d'investigadores de prestigi al centre a través de les figures d'investigadora adscrita i investigadora associada.	Al CREAM existeixen figures de vinculació al centre per a investigadors/ores com les "d'associat/ada" o "adscrit/a" que, malgrat no impliquen una relació contractual, si que promouen molt intensament la seva interacció i col·laboració amb la recerca que es desenvolupa al CREAM. Incrementar la incorporació de dones investigadores mitjançant aquestes figures permetria ampliar la participació de dones investigadores a la recerca del CREAM i afavorir la seva carrera i èxit professional.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> • Valorar de manera periòdica la possibilitat d'incorporar noves investigadores. • Promoure el centre entre el àmbit científic i acollir les noves investigadores. Ambdues tasques es duran a terme seguint les indicacions del Protocol de Selecció de Personal 4-Investigador/a Adscrit/a i Associat/ada.	Investigadores alienes al centre.
Persones responsables	Recursos materials
Direcció del centre i Coordinador de recerca. Personal Investigador.	No.
Comunicació i formalització	Calendari
Comunicació a la plantilla de la iniciativa impulsada (quan s'impulsi) i de les noves incorporacions (quan es realitzin).	Iniciar el primer trimestre de 2019 i mantenir-la com una acció contínua al llarg del pla.
Indicador seguiment	
Número de noves incorporacions d'investigadores adscrites i associades.	
Prioritat	
Mitjana	

Àmbit 5. RECLUTAMENT, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA	
Acció 5.2 Revisar el protocol de promoció de personal per tal d'incloure criteris que ajudin a disminuir el biaix de gènere	
Objectiu	Justificació
Revisar el protocol de promoció de personal existents al CREAM amb criteris que redueixin el biaix de gènere de les categories professionals superiors del centre.	La diagnosi del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats mostra que existeix un biaix de gènere en els càrrecs de més responsabilitat associats al lideratge en la recerca, tot i que també afecta treballadors/ores amb contractes tècnics d'alta responsabilitat. Actualment, el protocol de promoció del CREAM no incorpora explícitament una promoció no discriminatòria per raó de gènere. A més, en la valoració de les persones a promocionar no sempre es consideren els drets/necessitats individuals com ara la maternitat/paternitat i les responsabilitats familiars en sentit ampli en la ponderació dels currículums.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> Revisar els criteris de promoció existents actualment al CREAM: (a) incloent tasques sovint poc visibles però imprescindibles pel bon funcionament col·lectiu del centre (per exemple: es valorarà positivament la participació en comissions de treball, haver realitzat tasques d'administració i gestió d'equips, etc.); (b) tenint en compte els períodes de baixa maternal/paternal o reducció de jornada per necessitats familiars en la valoració dels candidats/ates. Comunicar-ho a la resta de la plantilla i fer accessible el document on es recullen els criteris a la intranet. 	Tota la plantilla del CREAM.
Persones responsables	Recursos materials
Equip de Direcció amb la supervisió del Comitè d'Igualtat .	En principi no se'n requereixen explícitament. Implícitament, se'n requeriran els derivats del temps necessari per part de les persones responsables de redefinir els criteris de contractació, determinar els mecanismes concrets d'implementació i realitzar el seguiment de l'acció.
Comunicació i formalització	Calendari
Presentació al Claustre i recull dels criteris en un document accessible a la intranet.	Iniciar el primer trimestre de 2019.
Indicador seguiment	
(1) Publicació a la intranet del Protocols de Promoció revisat. FET/NO FET	
Prioritat	
Alta	

ÀMBIT 5. RECLUTAMENT, CONTRACTACIÓ I PROMOCIÓ INTERNA	
Acció 5.3. Revisar els protocols de contractació perquè assegurin la no-discriminació per raó de gènere	
Objectiu	Justificació
Revisar els protocols de contractació existents al CREAF per tal que recullin la diversitat de perfils de recerca, necessitats i capacitats individuals, assegurant la no discriminació per raó de gènere.	La diagnosi del present Pla d'Igualtat d'Oportunitats mostra que existeix un biaix de gènere en les categories professionals d'investigadors/ores sènior. Actualment, el CREAF disposa d'un protocol de contractació que no contempla explícitament la contractació no discriminatòria per raó de gènere i no sempre es consideren els drets/necessitats individuals, com ara la maternitat/paternitat i les responsabilitats familiars en sentit ampli.
Passos a seguir	Persones destinatàries
<ul style="list-style-type: none"> • Revisar els protocols de contractació que actualment disposa el CREAF per tal de tenir en compte la diversitat de necessitats i capacitats en els perfils professionals. En aquests protocols es tindrà en compte explícitament els períodes de baixa maternal/paternal o reducció de jornada per necessitats familiars en la ponderació de la productivitat científica dels candidats/ates. • Incloure en el protocol de contractació una clàusula que vetlli per a que un cop puntuades les diferents candidatures, d'entre les persones millor puntuades, i sempre que la puntuació pugui ser considerada pràcticament equivalent, s'escollirà aquell perfil menys representat en la categoria que s'ha de cobrir. • Presentar els criteris al Claustre. • Comunicar-ho a la resta de la plantilla internament i fer accessible el document on es recullen els criteris a la intranet. 	Totes les persones de nova contractació.
Persones responsables	Recursos materials
Equip de Direcció i Gerència amb la supervisió del Comitè d'Igualtat	Els derivats del temps necessari per part de les persones responsables de dur a terme l'acció, i realitzar el seguiment.
Comunicació i formalització	Calendari
Presentació al Claustre i recull dels criteris en un document accessible a la intranet del CREAF.	Inicia el primer trimestre de 2019.
Indicador seguiment	
-Publicació a la intranet dels Protocols de Contractació revisats per assegurar la no discriminació per raó de gènere. FET/NO FET	
Prioritat	
Alta	

7. PROCÉS DEL PLA D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS

	2017				2018				2019				2020			
	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
Diagnòstic previ, accions																
Elaboració del Pla																
Aprovació del Pla																
Presentació, difusió i comunicació del Pla																
Implementació del Pla d'Accions																
Revisió del Pla i noves mesures																

8. CRONOGRAMA DE LES ACCIONS

ACCIONS	2018	2019				2020			
	4T	1T	2T	3T	4T	1T	2T	3T	4T
A1.1 CONSTITUCIÓ COMITÈ D'IGUALTAT D'OPORTUNITATS									
A1.2 FER FORMACIÓ ESPECÍFICA EN MATÈRIA D'IGUALTAT									
A1.3 ASSEGURAR LA FORMACIÓ EN PERSPECTIVA DE GÈNERE DE DONES I HOMES DE COMISSIONS AVALUADORES DE SELECCIÓ DE PERSONAL									
A2.1 FACILITAR LA INCLUSIÓ D'UNA VISIÓ DE GÈNERE ALS PROJECTES DE RECERCA									
A3.1 FER DIFUSIÓ INTERNA I EXTERNA DEL PLA D'IGUALTAT I DEL COMPROMÍS DEL CREAM AMB LA IGUALTAT									
A3.2 FER VISIBLE L'ACTIVITAT CIENTÍFICA DE LES DONES DEL CENTRE									
A3.3 ESTABLIR UNA ESTRATÈGIA DE COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE									
A4.1 EQUILIBRAR EL GÈNERE EN ELS ÒRGANS DE DECISIÓ I ASSESSORAMENT DEL CREAM									
A4.2 GARANTIR LA TRANSPARÈNCIA I EQUITAT EN LA CONSTITUCIÓ DE LES COMISSIONS DEL CREAM									
A5.1 AFAVORIR LA INCORPORACIÓ D' INVESTIGADORES ADSCRITES I ASSOCIADES AL CENTRE									
A5.2 REVISAR EL PROTOCOL DE PROMOCIÓ DE PERSONAL PER TAL D'INCLOURE CRITERIS QUE AJUDIN A DISMINUIR EL BIAIX DE GÈNERE									
A5.3 REVISAR ELS PROTOCOLS DE CONTRACTACIÓ PERQUÈ ASSEGURIN LA NO DISCRIMINACIÓ PER RAÓ DE GÈNERE									

