



PLA JEDI

2023-2027

(JUSTÍCIA, EQUITAT,
DIVERSITAT I INCLUSIÓ)

Image by Juan Diego Salinas from Pixabay



CREAF



EXCEL·LÈNCIA
SEVERO
OCHOA

ÍNDEX

1. Introducció	03
2. Parts subscriptores del Pla	05
3. Àmbit personal, territorial i temporal	05
4. Objectius	07
5. Diagnosi	09
5.1 Metodologia	10
5.2 Resum de la diagnosi	14
5.3 Resultats dels ítems analitzats	19
5.4 Anàlisi dels ítems	21
6. Accions Pla JEDI 2023-2027	84
6.1 Pla d'acció	85
6.2 Cronograma	107
7. Seguiment, avaluació i revisió periòdica	109
7.1 Composició i funcionament del comitè JEDI	110
7.2 Sistema de seguiment i procediment de modificació	111
8. Bibliografia	112
9. Índex de figures	114
10. Annex: Marc normatiu	116



INTRODUCCIÓ

01 INTRODUCCIÓ

El CREAM és un centre públic de recerca en ecologia terrestre i anàlisi del territori que té l'objectiu fer de pont entre el món acadèmic, les administracions i la societat, fomentant la sensibilització i l'intercanvi de coneixements en el nostre àmbit d'actuació, a abast local, regional i global.

Situat al campus de la Universitat Autònoma de Barcelona, el centre es va fundar el 1987 com un consorci entre diverses administracions públiques, entitats de recerca i entitats de formació acadèmica. Actualment el seu Patronat està format per: la Generalitat de Catalunya, la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB), la Universitat de Barcelona (UB), l'Institut d'Estudis Catalans i el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC). El CREAM és membre de la institució Centres de Recerca de Catalunya (CERCA).

El CREAM reconeix que la diversitat cultural, demogràfica i social, i concretament la diversitat de gènere, incrementen la qualitat de la investigació i contribueixen 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. A més, cal recordar que la promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat a través dels plans d'igualtat no és només un imperatiu ètic, sinó que és també una obligació legal (Annex 1).

Amb la denominació de Comitè d'Igualtat d'Oportunitats de Gènere (CIOG), l'11 de juny del 2019 es va constituir, després d'unes votacions obertes a tot el personal del centre, el primer comitè per vetllar per la igualtat d'oportunitats a dins del CREAM. En data 1 d'octubre del 2021, i amb la voluntat d'incloure altres diversitat més enllà del gènere, s'acorda canviar el nom del CIOG (Comitè d'Igualtat d'Oportunitats de Gènere) per comitè JEDI (Justícia, Equitat, Diversitat i Inclusió). Es procedeix a la renovació parcial dels seus membres per votacions obertes a tot el centre i finalment es constitueix el nou comitè a dia 8 de novembre de 2021 seguint criteris de paritat, representativitat i transversalitat.

Des d'aquesta visió, el CREAM es compromet a implementar un nou pla JEDI (Justícia, Equitat, Diversitat i Inclusió) com a estratègia 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. El CREAM es compromet a exercir un lideratge inclusiu, interseccional i transparent des dels comitès executius com a eix estratègic del centre per tal de millorar la qualitat, l'impacte i la creativitat de la recerca que es duu a terme.



Joan Pino Vilalta
Director del CREAM
Bellaterra, 19 maig 2023

**PARTS
SUBSCRIPTORES
DEL PLA**

**ÀMBIT PERSONAL,
TERRITORIAL I
TEMPORAL**

02 PARTS SUBSCRIPTORES DEL PLA

El Pla JEDI el subscriuen la Direcció del CREAM i la Representació Legal dels i les Treballadores (Comitè Independent del CREAM, CIC) a través de les persones que el representen al comitè JEDI del CREAM. El comitè JEDI en la seva totalitat ha conegut i analitzat la diagnosi de situació realitzada i ha aprovat mitjançant negociació aquest pla. Qualsevol modificació legal o convencional que millori alguna de les mesures previstes en aquest pla quedarà incorporada automàticament, sense necessitat de pacte exprès entre les parts i substituirà el que aquí es preveu.

03 ÀMBIT PERSONAL, TERRITORIAL I TEMPORAL

El present pla d'àmbit local és aplicable a la totalitat de les persones treballadores del CREAM (Bellaterra), entrarà en vigor en data 01/06/2023 i tindrà un període de vigència de quatre anys. Transcorregut el període de vigència, el centre procedirà en un termini màxim de sis mesos, a realitzar una nova diagnosi de la situació existent i es mantindrà vigent l'anterior Pla fins que no s'aprovi el següent. El nou Pla entrarà en vigor des del primer dia del mes següent a la signatura per les parts.



A large, vibrant green leaf is the central focus, with the word "OBJECTIUS" written in white, bold, sans-serif capital letters across its middle. The leaf is set against a dark, textured background of a tree stump with visible growth rings and cracks. Several other autumn leaves in shades of yellow, orange, and brown are scattered around the green leaf, adding to the seasonal theme.

OBJECTIUS

04 OBJECTIUS

- Realitzar una tasca contínua de formació i sensibilització en matèria de diversitat i de no discriminació.
- Generar i transmetre coneixement no androcèntric, que promogui la diversitat i no generi ni reproduïxi desigualtats.
- Fomentar l'ús de relats i llenguatges diversos i inclusius, que interpel·lin la realitat social en la seva complexitat i en els quals totes les persones s'hi puguin sentir representades.
- Impulsar millores en els processos de participació de les dones i altres col·lectius infrarepresentats en la Direcció i en la presa de decisions del centre i acompanyar-les de mesures per consolidar una cultura organitzacional no discriminatòria.
- Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de selecció, contractació, formació, promoció i retribució i en qualsevol altre aspecte relacionat amb la política de gestió de persones del centre.
- Integrar la perspectiva de cures i de corresponsabilitat tant en la gestió d'equips com en la relació entre les persones i facilitar la conciliació de la vida professional, personal i familiar.
- Prevenir l'assetjament sexual i l'assetjament per raó de sexe.
- Recollir dades regularment que ens permetin saber com avança el Pla JEDI, quin impacte té i en quins aspectes cal millorar per continuar promovent la diversitat al CREAM.



DIAGNOSI

05 DIAGNOSI

05.1 Metodologia

Estructura del document

La present diagnosi és un recull d'un seguit d'ítems que tenen la voluntat de mostrar quina és la realitat de la institució en matèria d'igualtat de gènere. Aquests ítems s'estructuren en nou eixos d'anàlisi que permeten avaluar el grau d'igualtat en cadascun dels següents àmbits:

- Eix 1. Cultura organitzativa i compromís institucional
- Eix 2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
- Eix 3. Comunicació inclusiva
- Eix 4. Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal
- Eix 5. Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció
- Eix 6. Condicions laborals
- Eix 7. Salut laboral
- Eix 8. La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
- Eix 9. Microagressions i assetjament sexual i per raó de sexe

Cadascun d'aquests eixos d'anàlisi inclou un seguit d'ítems que mostren la realitat corresponent a cada àmbit de la institució. Per a l'anàlisi de cada ítem, es facilita una taula que inclou la següent informació

Eix	Eix temàtic al qual pertany l'indicador
Ítem	Nom de l'ítem
Font	Origen de la informació i dades per a l'anàlisi
Període	Etapa temporal al qual es fa referència
Resultat	Resum del resultat de l'anàlisi
Valoració	Estat de la situació: si la situació és insatisfactòria, millorable o satisfactòria

A l'apartat "anàlisi dels ítems", es mostra la informació quantitativa i/o qualitativa acompanyada d'una anàlisi que permet concloure i copsar a primer cop d'ull quin és l'estat d'aquella situació, és a dir, determinar si la situació analitzada és satisfactòria des de la perspectiva de la igualtat entre homes i dones, si la situació podria ser millorable, o si la situació avaluada és clarament insatisfactòria i existeix un ampli marge de millora.

Donada la posició de partida de desavantatge de les dones, que reconeix i recull la llei 17/2015, del 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes¹, aquelles situacions on s'identifiqui que els homes tenen una posició millor que les dones seran llegides com una diferència en funció del sexe que pot esdevenir una desigualtat, i per tant, s'identificarà com un fenomen millorable o insatisfactori.

Cal apuntar que per al càlcul d'alguns indicadors es requereix de major informació. En aquests casos, aquests elements han quedat recollits com a aspectes de millora i s'han transformat en accions al Pla d'Accions que se'n deriva².

Les fonts de la informació

El present document de diagnosi s'ha elaborat a partir de diversos tipus de fonts, que es detallen a continuació:

*ANÀLISIS DOCUMENTAL

S'han analitzat un seguit de documents relatius a l'organització interna, com el conveni col·

lectiu del CREAM, el pla de prevenció de riscos laborals o el protocol de gestió de possibles casos d'assetjament, però també altres materials públics com la memòria anual del CREAM o els estatuts. Aquesta anàlisi se centra en revisar si aquests documents incorporen la perspectiva de gènere o no.

A més, també s'analitzen els continguts publicats a la pàgina web o a les xarxes socials per a poder conèixer si la institució incorpora la perspectiva de gènere a la comunicació i si es contribueix a donar visibilitat a les dones i tot allò associat a la feminitat.

*ANÀLISI DE DADES INTERNES DE CARÀCTER QUANTITATIU

S'analitzen les dades de registre relatives a la composició de la plantilla. Aquestes dades quantitatives aporten molta informació sobre la presència de dones i homes als diferents espais i nivells de l'organització, així com informació relativa a qui sol·licita o accedeix a permisos, excedència, promocions internes, baixes per malaltia o extincions de contracte, entre altres.

Les dades fan referència a dos moments diferents: d'una banda, les dades relatives a la composició de l'organització fan referència a les persones contractades pel CREAM amb data 31 de desembre de 2021. Els indicadors amb dades del 31/12/2021 són el 4.1. composició de la plantilla segons sexe, el 4.2. composició de la plantilla segons sexe i categoria professional, el 4.3. composició de la plantilla segons sexe i àrea o lloc de treball, el 6.1. composició de la plantilla segons sexe i tipus de contracte i el

1- Aquesta llei apunta al seu preàmbul que "malgrat els nombrosos exemples de reconeixement formal i dels progressos fets fins al moment, la igualtat de dones i homes en la vida quotidiana encara no és una realitat. A la pràctica, dones i homes no gaudeixen dels mateixos drets, ja que persisteixen desigualtats polítiques, econòmiques i culturals –per exemple, diferències salarials i una menor representació en la política. Aquestes desigualtats són el resultat d'estructures socials que es fonamenten en nombrosos estereotips presents en la família, l'educació, la cultura, els mitjans de comunicació, el món laboral i l'organització social, entre altres àmbits."

A l'article 1, la llei apunta com a principal finalitat d'aquesta el fet "d'eliminar les discriminacions, les desigualtats i la invisibilitat, generades pel caràcter patriarcal de la societat, que han patit històricament les dones."

2- Per a l'elaboració de la diagnosi s'ha comptat amb el suport i acompanyament de Quotidiana Cooperativa, empresa experta en l'elaboració de plans i polítiques d'igualtat.

6.2. composició de la plantilla segons sexe i jornada laboral.

Per altra banda els següents indicadors estan calculats amb el nombre de persones que han estat contractades en algun moment al llarg de l'any 2021: el 5.2. resultats dels processos de contractació de personal, el 5.3. mecanismes i resultats dels processos de sortida de l'organització, el 6.5. registre retributiu, el 7.3. baixes per accidents laborals i malaltia, el 8.1. utilització dels permisos de paternitat, maternitat i adopció, el 8.2. utilització de permisos de lactància, el 8.3. utilització de reducció de jornada per cura d'infants i dependents i el 8.4. utilització de les excedències i llicències per assumptes propis.

*ENQUESTA

Per tal d'obtenir informació respecte de les percepcions en matèria JEDI del personal treballador del CREAM, el gener de 2022, la comitè JEDI (Justícia, Equitat, Diversitat i Inclusió) amb el suport de la Direcció del centre, va realitzar una enquesta per captar les experiències i percepcions del personal del CREAM respecte a les dimensions clau de la igualtat i la diversitat de gènere.

L'enquesta es va dissenyar fent servir l'eina GEAM, un entorn integrat per dur a terme auditories d'igualtat de gènere basades en enquestes a centre de recerca. L'eina GEAM es basa en l'Enquesta Athena de Ciència, Enginyeria i Tecnologia (ASSET) i es va desenvolupar en el marc del projecte europeu Horizon 2020 ACT. Es pot consultar més informació a la seva pàgina web (<https://act-on-gender.eu/>).

L'enquesta va ser accessible durant 3 setmanes, es va distribuir a través de les llistes de correu del CREAM i es va fomentar la participació amb diferents recordatoris en reunions internes, per tal de construir una mostra representativa. L'enquesta va ser dissenyada per

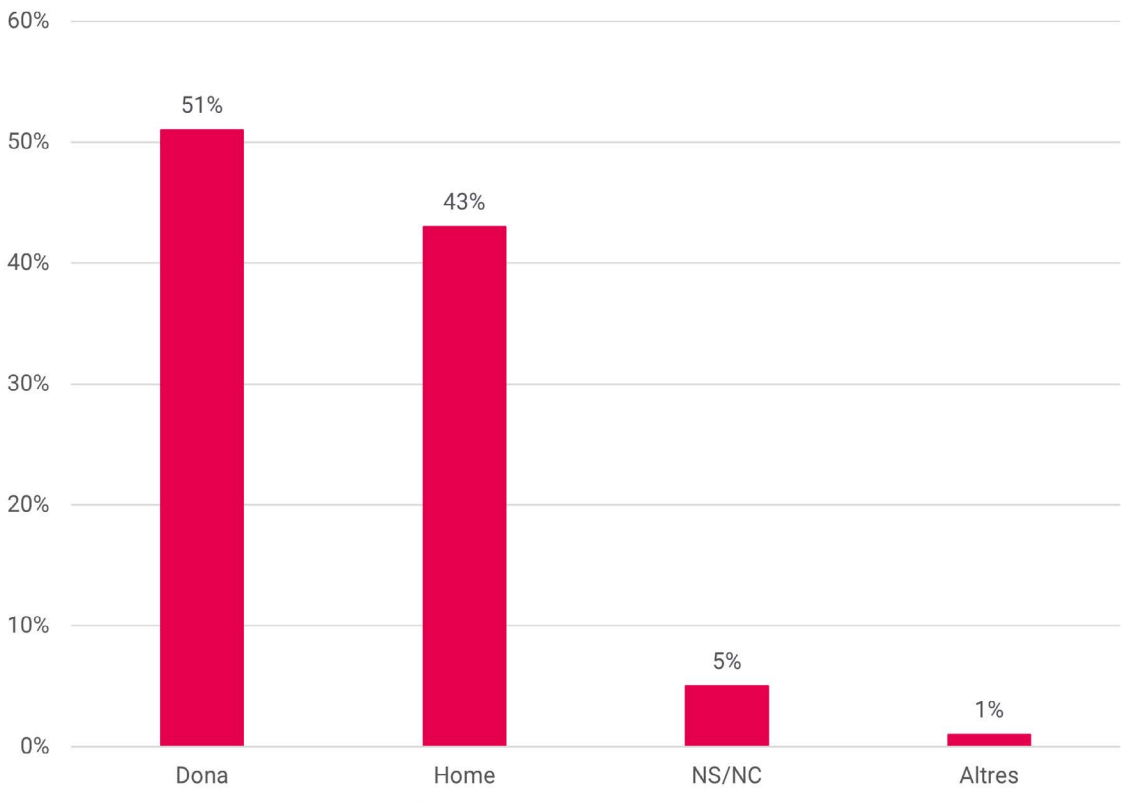
protegir la confidencialitat en tot moment i eliminant qualsevol meta-informació que es podria utilitzar per enllaçar un enviament a una persona, inclosa l'adreça IP.

L'enquesta estava dirigida a tot el personal del CREAM o a persones que, tot i no tenir una relació contractual amb el CREAM, desenvolupen la seva activitat laboral principal al centre. Aquest fet és degut a que l'equip del CREAM compta amb un nucli propi 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.

A 31 de desembre de 2021, al CREAM hi treballaven 147 persones, de les quals 72 eren homes i 75 eren dones, que estaven contractades directament per aquesta institució.

A continuació es presenta una relació de l'univers de les respostes. S'han obtingut un total de 95 visites, 17 d'elles sent respostes parcials, és a dir, que els enquestats van iniciar l'enquesta però no van prémer el botó d'enviament final. La participació ha sigut força alta, del 59,2% en relació al conjunt de la plantilla. Tenint en compte el sexe, observem que les dones han respost l'enquesta en un 60% mentre que els homes només ho han fet en un 51,4%, ja que 45 respostes corresponen a dones, 37 a homes, 4 prefereixen no dir-ho i 1 persona s'inclou en la categoria 'altres'. Les respostes de la persona que se situa en la categoria 'altres' s'ha inclòs en una nova categoria anomenada 'dones i altres', ja que el fet de presentar les respostes segregades per sexe mantenint la categoria "altres" podria posar en risc l'anonimat d'aquesta. S'inclou amb les dones ja que aquell element que pot generar majors situacions de desigualtat o discriminació en una societat patriarcal és el fet de no ser homes.

Figura 1. Respostes a l'enquesta segons sexe



Pel que fa al perfil de les persones que han contestat l'enquesta veiem que, malgrat que trobem representació de tots els perfils, no hi ha una composició equilibrada segons el sexe. Aquest fet és degut a que en alguns casos el perfil no parteix d'una representació paritària. És el cas del personal investigador sènior que és un grup masculinitzat o el PAS que és un grup feminitzat.

Taula 1. Respostes a l'enquesta segons sexe i categoria professional

	Homes	Dones i altres	Total
Personal investigador predoctoral	4	10	14
Personal investigador postdoctoral	3	10	13
Personal investigador sènior	20	6	26
Personal tècnic	6	10	16
Personal d'administració i serveis (PAS)	4	10	14
Total	37	46	83

05.2 Resum de la diagnosi

La present diagnosi s'estructura a partir del càlcul i anàlisi d'un seguit d'elements recollits als diversos eixos d'anàlisi. Aquests eixos d'anàlisi responen als àmbits i les temàtiques que la legislació actual obliga a incorporar als plans d'igualtat. Així doncs, a continuació s'exposen els principals resultats dels indicadors que caracteritzen la situació de la igualtat de gènere al CREAM.

El primer eix d'anàlisi fa referència a **l'existència d'una cultura organitzativa i un compromís institucional** en favor de la igualtat de gènere a la institució. A través de l'anàlisi de l'estructura interna de l'organització, es percep que existeixin recursos per a la promoció de la igualtat de gènere, ja que existeix una comitè JEDI, amb una responsable de gènere. Tot i així, aquesta persona està contractada per aquestes tasques a jornada parcial, i el comitè només compta amb un pressupost modest destinat majoritàriament a activitats de formació i sensibilització.

Aquestes mesures de sensibilització es concentren, sobretot, en la campanya relativa a la diada de l'11 de febrer, que és el Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència. Aquesta campanya ja fa molts anys que es fa i compta amb comunicacions a les xarxes socials així com amb missatges de tipus intern de l'organització. També s'han portat a terme formacions en matèria d'igualtat de gènere amb una proporció d'assistents dones més elevada. Aquestes formacions contribueixen a sensibilitzar la plantilla i destaca en positiu que en les últimes edicions ha crescut la participació del personal investigador sènior així com del personal directiu.

Al consultar la plantilla sobre l'opinió que té sobre el compromís del CREAM en favor de la igualtat, les dades mostren com la major part de la plantilla té una opinió favorable: així el 87% està d'acord o totalment d'acord amb el fet de considerar que el CREAM es compro-

met a promoure la igualtat de gènere, el 97% està d'acord o completament d'acord amb el fet de considerar que el CREAM respon a les preocupacions sobre la igualtat de gènere, i el 87% està d'acord o completament d'acord amb l'afirmació següent: "jo i els meus companys sabem a qui hem de dirigir-nos si tenim dubtes relacionats amb la igualtat de gènere". A més, cal apuntar que no es perceben diferències entre les opinions de dones i homes.

En relació a l'opinió de la plantilla sobre l'existència de desigualtats en l'àmbit laboral, les percepcions no són tant positives com en el cas anterior, ja que més del 50% de les respostes a l'enquesta perceben que s'assigna en major mesura als homes la representació de les posicions sènior del personal investigador, els premis i el reconeixement de l'excel·lència. En menor mesura també s'identifica que els recursos s'assignen de manera diferenciada als homes, així com que hi ha un reconeixement diferent entre les contribucions intel·lectuals per motiu de sexe i diferències en l'accés informal als cercles d'influència i a les decisions de promoció. En el sentit contrari, les persones que responen l'enquesta no perceben diferència en el fet que s'assignin recursos de manera diferencial a les dones, amb l'excepció de les tasques de responsabilitat assignades de cura a estudiants i del reclutament de personal nou. Si mirem les mateixes dades segregades per sexe, s'observa una tendència general a que les dones perceben una assignació de recursos diferencial a favor dels homes en contraposició als homes que o bé no tenen una opinió, o bé no perceben diferències. Des d'un punt de vista qualitatiu, el personal expressa que el compromís del CREAM amb la igualtat de gènere és formal, però manca un aprofundiment per tal de posar en dubte les estructures i dinàmiques institucionals masculinitzades que encara operen.

El segon eix d'anàlisi analitza **les polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat**

social. En aquest àmbit cal destacar que el CREAM ha portat a terme dos cursos específics en matèria d'igualtat de gènere al llarg dels últims 2 anys. Les valoracions d'aquest són positives, tot i que s'apunta que es podria fixar aquest tipus de formacions com a obligatòries per al nou personal del CREAM, així com que es podria concretar per aportar eines més concretes creades específicament per diversos perfils.

Incorporar la perspectiva de gènere en els projectes de recerca és clau per a fer efectiva la transversalitat de gènere al conjunt de la institució. En aquest cas, cal apuntar que al CREAM sovint les persones no estan implicades com a subjectes de la recerca, i per tant aquesta dimensió de gènere no es pot aplicar. Tot i així, sí que s'ha donat suport per incorporar aquesta perspectiva als projectes on s'ha requerit sota demanda. En aquest mateix sentit, destaca positivament que el CREAM disposa d'una guia pròpia i de diverses guies externes per a facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca de manera sistemàtica. Caldrà fer difusió d'aquestes eines al conjunt de la plantilla per fer créixer el seu ús.

Analitzar si **la comunicació és inclusiva** des de la perspectiva de gènere contribueix a conèixer l'aposta per la incorporació de la transversalitat de gènere a la institució. En analitzar la comunicació externa, l'anàlisi de diversos documents oficials, així com l'anàlisi de la pàgina web i del compte de Twitter, s'observa que no s'incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica, ja que, mentre que en alguns casos es fan servir mots col·lectius i formes no marcades, en d'altres documents s'utilitza el masculí com a forma genèrica. En relació a la comunicació visual, sí que es detecta l'existència de perspectiva de gènere en totes les imatges, ja que aquestes no són estereotipades i contribueixen a donar visibilitat a les dones. Destaca en positiu la campanya comunicativa a Twitter, en motiu del dia internacional de la dona i la nena a la ciència.

La comunicació interna tampoc no incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica, ja que en alguns casos es fa ús del doble gènere, per tal de fer una comunicació no sexista ni androcèntrica, mentre que en d'altres casos, s'usa només la forma masculina. En aquest cas no s'han analitzat imatges, ja que els documents interns analitzats no n'incorporaven.

En relació a la comunicació destaca en positiu que els formularis analitzats que es proporcionen a la plantilla -formulari d'incorporació i formulari d'inscripció a una formació dins el programa de Watering Talents- són inclusius des de la perspectiva de la identitat de gènere, ja que no es pregunten qüestions relatives al sexe, i en un cas es pregunta específicament pel pronom amb el que vols que la institució se't dirigeixi.

Finalment, cal apuntar que el CREAM no disposa d'una guia o document de recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge visual o escrit no sexista ni androcèntric. Si que existeixen guies accessibles al personal que recullen recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge, tot i que no hi ha cap aposta institucional o recomanació del CREAM per a fer-les usar. Tampoc existeix cap persona o organisme que revisi la comunicació des d'aquesta perspectiva d'una manera sistemàtica.

L'anàlisi de **l'estructura de l'organització i la representativitat vertical i horitzontal** mostra que el CREAM està format per 147 persones, 75 són dones, representant el 51,0% i 72 homes, representant el 49,0% del total. Així, la plantilla compta amb una composició molt equilibrada.

Es detecta, però, l'existència de segregació vertical³, tant entre el personal de recerca, el personal de gestió de la recerca, com el personal tècnic, ja que els càrrecs de major responsabilitat i més ben valorats socialment estan ocupats per homes majoritàriament. Es detecta l'existència de segregació horitzontal⁴, especialment en el cas del personal de gestió de la recerca, que és un personal altament feminitzat, ja que la major part de les tasques que desenvolupa aquest personal s'associen amb els treballs de les dones. Cal destacar en positiu que la representació legal del personal anomenada sota el nom de Comitè Independent del CREAM (CIC) té una composició paritària, on les dones representen el 44,4% dels seus membres.

El cinquè eix d'anàlisi és el referent a **les polítiques d'accés: la selecció, la contractació i la promoció**. Al fixar-nos en els mecanismes formals dels processos de selecció de personal, l'anàlisi mostra com el CREAM disposa d'un document de política de contractació que incorpora la perspectiva de gènere, tant en relació a la composició de les comissions de selecció, com en el fet de contemplar accions positives, com per exemple tenir en compte els períodes d'interrupció de la carrera per motius de permís de paternitat o maternitat, així com l'ús del llenguatge i l'ús d'indicadors per a la incorporació d'aquesta perspectiva. Tot i així, els comentaris qualitatius de l'enquesta mostren que a nivell efectiu no es porten a terme les bones pràctiques recollides als documents de manera sistemàtica. Més enllà del que estableixen els protocols, les dades mostren com l'any 2021 es van portar a terme noves contractacions en una proporció similar de dones i homes -del 54,8% i el 45,2% respectivament-, així doncs, no es percep l'existència de biaixos de gènere.

A l'analitzar els mecanismes i els resultats dels processos de sortida de l'organització, s'observa que, al llarg de l'any 2021, s'han extingit contractes de dones i homes en proporcions similars. Cal destacar però, que les dones representen la majoria de les persones que causen baixa voluntària. Finalment, l'anàlisi dels processos de promoció i desenvolupament professional mostra com el CREAM és una institució on es donen molt poques promocions internes. La major part de les per-

3- La segregació vertical és la "distribució no uniforme d'homes i dones en nivells diferents d'activitats. Generalment, la segregació vertical de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball de menor responsabilitat".

Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

4- La segregació horitzontal és la "distribució no uniforme d'homes i dones en un sector d'activitat determinat. Generalment, la segregació horitzontal de l'ocupació fa que les dones es concentrin en llocs de treball que es caracteritzen per una remuneració i un valor social inferiors i que són en bona mesura una prolongació de les activitats que fan en l'àmbit domèstic".

Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

sones que s'han promocionat són dones, però sovint aquestes promocions són millores de contracte que venen donades per un canvi de projecte, o altres vegades són simplement regularitzacions per garantir les condicions laborals d'acord amb el conveni.

El sisè eix d'anàlisi és relatiu a les **condicions laborals**. Al fixar-nos en els tipus de contracte, s'observa que la temporalitat és molt alta, tot i que no es perceben diferències de gènere en relació a aquesta característica. En relació a la jornada laboral, les dades mostren com malgrat que la parcialitat és baixa, la proporció de dones amb aquest tipus de jornada és més elevada que la dels homes.

El teletreball és molt habitual al CREAM malgrat que no es disposa de dades sobre el nombre de persones que teletreballen. No s'observen diferències o desigualtats de gènere per a accedir-hi. L'únic element que pot dificultar l'accés al teletreball és el fet que el conveni col·lectiu fa recaure en la negociació individual amb cada cap o director/a el fet de poder-ne gaudir, així com també passa amb altres mesures per a la flexibilitat horària.

Malgrat que existeix una taula salarial que regula les retribucions de tot el personal, a nivell efectiu, existeix una bretxa salarial del 10,05% a favor dels homes, fet que significa que els homes al CREAM cobren un 10,05% més que les dones. Aquest fet no implica necessàriament una discriminació directa sinó que evidencia que els homes ocupen aquelles posicions més elevades amb unes retribucions majors.

L'accés a la formació és un element imprescindible per a la promoció i el desenvolupament personal. Al CREAM actualment existeix un programa de formació institucional, on les formacions es duen a terme en horaris compatibles amb jornades reduïdes o responsabilitats per cures. Tot i així, s'identifica la ne-

cessitat d'aplicar altres mesures per millorar l'accés a la formació de tot el personal (per exemple, gravant-les), tot i que la barrera principal és la pressió de temps, que malauradament és un element intrínsec de l'àmbit de la recerca que afecta a totes les persones.

Amb l'anàlisi de la **salut laboral** s'observa que la perspectiva de gènere no està incorporada de manera sistemàtica en la prevenció de riscos laborals. Així, ni el conveni col·lectiu ni el pla de prevenció aporta elements que incorporin la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. Tampoc es tenen en compte les diferències entre els cossos d'homes i de dones en els equips de roba per al treball de camp, tot i que pràcticament mai es faciliten aquests equips.

Mentre que el comitè de seguretat i salut laboral compta amb una composició equilibrada, ja que està format per 6 persones, on el 50% són homes i el 50% són dones, a l'analitzar les baixes per accidents laborals i malaltia, s'observa que les dones han causat baixa de manera més habitual que els homes. Tot i així, cal llegir amb cautela aquestes dades ja que és habitual que el personal no comuniqui les baixes al Departament de Gestió de Persones.

La **corresponsabilitat** de la institució i el suport a la conciliació és el vuitè eix d'anàlisi. En aquest cas, s'observa que el conveni col·lectiu del CREAM inclou i en alguns casos millora l'estatut de les persones treballadores en relació a les mesures de conciliació. A abast formal, en el cas de la utilització dels permisos de paternitat, maternitat i adopció, no s'observen biaixos de gènere o barreres que puguin dificultar-hi l'accés. La mateixa situació es dona amb la utilització dels permisos de lactància.

En relació a la utilització de reduccions de jornada per cura d'infants o persones dependents, s'observa que les dones representen la majoria

que n'han demanat. En relació a la utilització de les excedències i llicències per assumptes propis, no s'identifiquen dificultats formals per accedir-hi tot i que no hi ha cap persona que hagi sol·licitat una excedència i només dues han gaudit de llicències per assumptes propis sense retribució al llarg del 2021.

Finalment, en relació a l'opinió del personal sobre les opcions i els recursos per a conciliar i gaudir de permisos per a la cura, les persones que van respondre l'enquesta apunten que mentre formalment les possibilitats de conciliar són àmplies, l'elevat volum de feina i competitivitat en la carrera científica dificulta poder-ne gaudir en la seva totalitat. A més, el personal percep que el fet de gaudir d'aquests permisos pot representar una penalització de la carrera professional, pot sobrecarregar de feina a companys/es i pot representar un qüestionament de la professionalitat o compromís de qui en gaudeix.

L'últim eix d'anàlisi fa referència a les **micro-agressions i l'assetjament sexual i per raó de sexe**. En aquest sentit, cal destacar negativament que no existeixen mecanismes regulars de prevenció respecte l'assetjament. Durant el període analitzat no s'ha rebut cap denúncia d'assetjament sexual o assetjament per raó de sexe, tot i que a l'enquesta una persona apunta

haver patit assetjament a la feina, així com es percep de manera habitual haver patit microagressions tant per part de dones com d'homes.

En relació al protocol, destaca en positiu que el CREAM disposa d'un protocol de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de sexe, tot i que aquest no inclou eines per a detectar aquestes situacions ni es promou el coneixement d'aquesta eina per part del conjunt de la plantilla.

Amb aquesta anàlisi s'observa que el CREAM disposa d'eines que incorporen la perspectiva de gènere en la documentació interna, i en un context laboral, la composició equilibrada de la plantilla tampoc genera grans diferències o desigualtats en l'accés als drets laborals. Tot i així, efectivament, les especificitats de l'àmbit de treball impliquen diferències i discriminacions en alguns aspectes concrets en el dia a dia de dones i homes. Així, per tal de reduir aquestes situacions, caldrà ampliar l'aposta per incorporar la diversitat -ja sigui des de la perspectiva de gènere com incorporant també altres perspectives- de manera transversal al centre, a partir del compromís de tots els agents i nivells de l'organització, i especialment d'aquelles persones i equips que ocupen els càrrecs de Direcció.

05.3 Resultat dels ítems analitzats

ÍTEM	VALORACIÓ
1.1. Existència de recursos per a la promoció de la igualtat	Millorable
1.2. Mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats	Satisfactori
1.3. Opinió de la plantilla del compromís del CREAM favorable a la igualtat	Satisfactori
1.4. Percepció del personal de l'existència de desigualtats en l'àmbit laboral	Millorable
2.1. Formació sobre com incorporar la perspectiva de gènere als projectes de recerca	Satisfactori
2.2. Incorporació de la perspectiva de gènere en els projectes de recerca	Millorable
2.3. Existència de materials o suport per la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca	Satisfactori
3.1. Perspectiva de gènere en la comunicació externa	Millorable
3.2. Perspectiva de gènere a la comunicació interna	Millorable
3.3. Adequació de la documentació administrativa per tal que tingui en compte la diversitat sexual, afectiva i de gènere	Satisfactori
3.4. Existència de guies o recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge visual o escrit	Millorable
4.1. Composició de la plantilla per sexe i edat	Satisfactori
4.2. Composició de la plantilla segons sexe i categoria professional	Millorable
4.3. Composició de la plantilla segons sexe i àrea o lloc de treball	Millorable
4.4. Composició de la representació legal de treballadors i treballadores	Satisfactori
5.1. Mecanismes formals dels processos de selecció de personal	Millorable
5.2. Resultats dels processos de contractació de personal	Satisfactori
5.3. Mecanismes i resultats dels processos de sortida de l'organització	Millorable
5.4. Processos de promoció i desenvolupament professional	Satisfactori
6.1. Composició de la plantilla segons sexe i tipus de contracte	Satisfactori

6.2. Composició de la plantilla segons sexe i jornada laboral	Satisfactori
6.3. Mecanismes pel teletreball	Satisfactori
6.4. Flexibilitat horària	Millorable
6.5. Registre retributiu	Millorable
6.6. Accés a la formació general i percepció d'accés a la formació	Satisfactori
7.1. Perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals	Millorable
7.2. Composició del comitè de seguretat i salut laboral	Satisfactori
7.3. Baixes per accidents laborals i malaltia	Satisfactori
8.1. Utilització dels permisos de paternitat, maternitat i adopció	Satisfactori
8.2. Utilització de permisos de lactància	Satisfactori
8.3. Utilització de reducció de jornada per cura d'infants i dependents	Millorable
8.4. Utilització de les excedències i llicències per assumptes propis	Satisfactori
8.5. Percepció de la plantilla sobre les opcions i recursos del permís per cures	Millorable
9.1. Mecanismes de prevenció i sensibilització respecte l'assetjament	Millorable
9.2. Nombre de denúncies rebudes o situacions d'assetjament detectades	Millorable
9.3. Existència de mecanismes per a l'abordatge de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere	Millorable
9.4. Percepció de la plantilla sobre experiències de microagressions	Insatisfactori

05.4 Anàlisi dels ítems

Eix d'anàlisi 1. Cultura organitzativa i compromís institucional

Eix	Cultura organitzativa i compromís institucional
Ítem	1.1 Existència de recursos per a la promoció de la igualtat
Font	• Comitè JEDI del CREAM • Pla d'Igualtat D'Oportunitats del CREAM 2018-2021
Període	2021
Resultat	Existeix un comitè JEDI amb una responsable de gènere contactada a jornada parcial i un pressupost modest assignat per desenvolupar activitats de formació i sensibilització.
Valoració	Millorable

Actualment el CREAM disposa de diversos recursos per promoure els principis JEDI al centre. Amb la denominació de Comitè d'Igualtat d'Oportunitats de Gènere (CIOG), el juny del 2019 es constitueix després d'unes votacions obertes a tot el personal del centre, el primer comitè per vetllar per la igualtat d'oportunitats a dins del CREAM.

El comitè es renova el 8 de novembre del 2021 coincidint amb l'inici de la renovació del Pla i passa anomenar-se comitè JEDI (Justícia, EQUITAT, Diversitat i Inclusió) amb la voluntat d'incloure una visió més àmplia i interseccional. Cal esmentar que les persones que n'han format o en formen part no han percebut cap compensació econòmica ni han gaudit d'una reducció de jornada o de les seves tasques en els seus llocs de treball per tal de poder destinar temps i esforços al comitè.

Des de finals del 2020, i gràcies al projecte Severo Ochoa, el CREAM dota el centre d'una responsable de gènere amb l'objectiu ambici-

ós d'incorporar la transversalitat de gènere al conjunt de l'estructura del CREAM. Cal dir que aquesta figura no té una dedicació exclusiva per a desenvolupar les tasques associades al gènere, i ha de combinar aquestes tasques amb altres de pròpies del càrrec que ocupa.

Pel que fa als recursos econòmics, el CREAM ha atorgat petites quantitats per al desenvolupament d'activitats de sensibilització i formacions amb perspectiva de gènere obertes a tot el personal del centre però cap de les accions de l'antic pla d'igualtat d'oportunitats de gènere tenia un pressupost específic assignat i compromès. Tot i així, cal destacar que la contractació d'una persona a temps parcial ha provocat una millora substancial de la sostenibilitat del comitè i implementació de les polítiques de gènere, i per tant, malgrat les limitacions econòmiques per a una tasca tan ambiciosa com incorporar la perspectiva de gènere en tots els àmbits del centre, el pressupost actual es considera força adequat als objectius plantejats.

Eix	Cultura organitzativa i compromís institucional
Ítem	1.2. Mesures de sensibilització i formació en matèria d'igualtat d'oportunitats
Font	• Comitè JEDI • Memòria CREAM 2020 • Blog del CREAM
Període	2018-2021
Resultat	Es commemora de manera activa i regular diades feministes i hi ha una política proactiva sobre la formació del personal en aquest àmbit.
Valoració	Satisfactori

Pel que fa a mesures de sensibilització, el CREAM commemora les diades feministes del 8 de març i 25 de novembre enviant correus de sensibilització a tot el personal del centre amb lectures i informes i animant a participar en activitats co-organitzades o bé on el centre hi participa (per exemple, el III Editatón Ecològic per incrementar el percentatge de científiques a Wikipedia).

La diada de l'11 de febrer en motiu del Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència s'hi dedica un especial esforç i cada any es realitzen campanyes diferents. El 2018 es va elaborar un vídeo d'entrevistes amb dones i homes que feien recerca al centre explorant la percepció que cadascuna tenia del paper que juga el gènere en les oportunitats per desenvolupar la carrera científica. El 2019 es va realitzar una infografia destacant 11 dones que ens han fet entendre millor l'ecologia terrestre i l'evolució. El 2020 es va donar visibilitat a les dones que treballen al centre a través de fotos i textos publicats a les xarxes socials del centre. Finalment, el 2021 la campanya va prendre el nom de #Emcomprometo i va fer públics els compromisos personals a favor de la igualtat entre homes i dones dins del món científic del personal del centre i el director va fer públic

el seu compromís de no participar com expert a panells o taules rodones formades sols per homes i on no s'hagués fet un esforç evident per incorporar la diversitat de gènere.

Pel que fa a la formació en el període analitzat, s'han realitzat 5 cursos per sensibilitzar i dotar d'eines i recursos als diversos perfils de personal del centre (personal investigador, personal d'administració i gestió de la recerca i personal tècnic). Concretament, els temes tractats han estat:

1. comunicació i llenguatge no sexista,
2. perspectiva de gènere i contractació inclusiva,
3. com incloure la perspectiva de gènere en un projecte de recerca (formació organitzada dos cops), i finalment,
4. conceptes i eines pràctiques de prevenció i abordatge de l'assetjament sexual i per raó de gènere.

Els cursos van ser seguits per 114 persones (60% dones i 40% homes). Cal tenir en compte que algunes persones han fet més d'una formació, per tant, si tenim en compte persones individuals que han rebut una o més formacions de gènere al centre durant el període analitzat han sigut 59 (60% dones, 40% homes).

Cal destacar que en les formacions 2021 s'ha incrementat notablement la participació de personal investigador sènior (de 3 persones al 2020 a 9 persones durant el 2021) així com de l'equip directiu. El personal d'administració i gestió de la recerca i els investigadors postdoctorals han sigut els col·lectius amb més participació en els cursos seguits pels personal tècnic i el personal predoctoral.

Finalment, cal destacar que les formacions no són de caràcter obligatori ni hi ha un recomanació clara per part de Direcció. D'altra banda, fins ara les formacions han tractat la igualtat d'oportunitats pel que fa el gènere però no altres diversitats, i per tant, caldrà valorar incorporar ambdós aspectes en el nou pla.

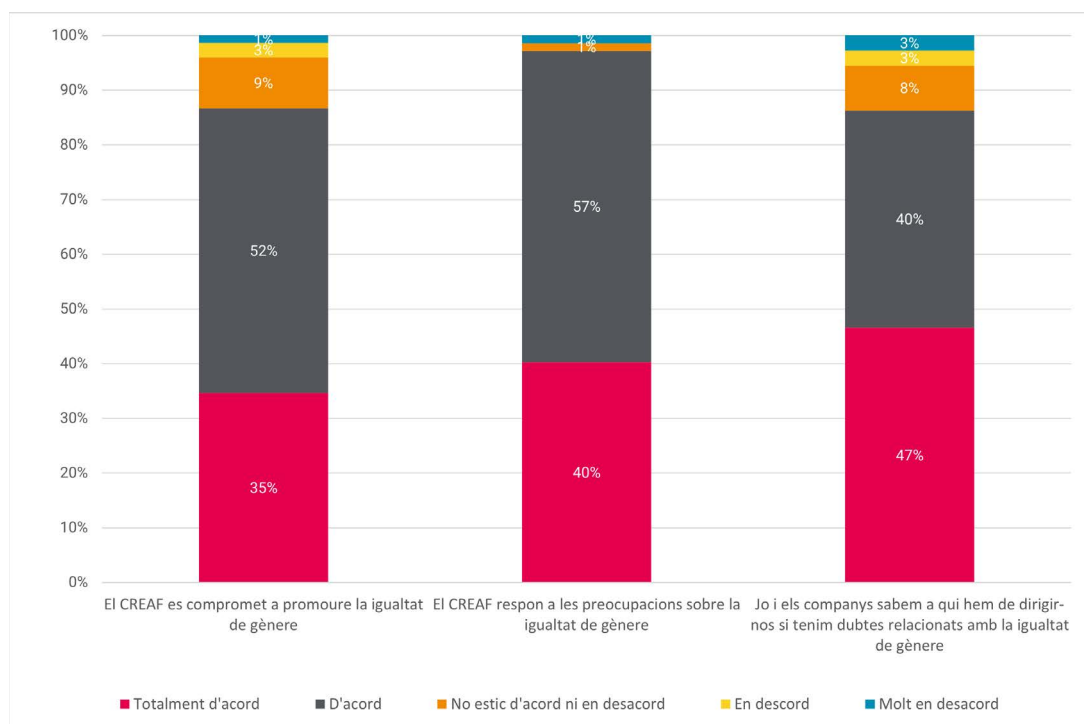


Eix	Cultura organitzativa i compromís institucional
Ítem	1.3. Opinió de la plantilla del compromís del CREAM favorable a la igualtat
Font	Enquesta al personal
Període	Gener 2022
Resultat	La plantilla té una opinió favorable envers el compromís del centre i la cultura organitzativa en favor de la igualtat.
Valoració	Satisfactori

A l'enquesta realitzada a inicis del 2022, es va demanar al personal que indiqués en quin grau estava d'acord en diverses declaracions relacionades amb el clima, el compromís i la cultura

institucional a favor de la diversitat. Els resultats es mostren al següent gràfic, que mostra opinions majoritàriament favorables al compromís del CREAM amb la igualtat de gènere:

Figura 2. Respostes a l'enquesta segons grau d'acord a les següents afirmacions



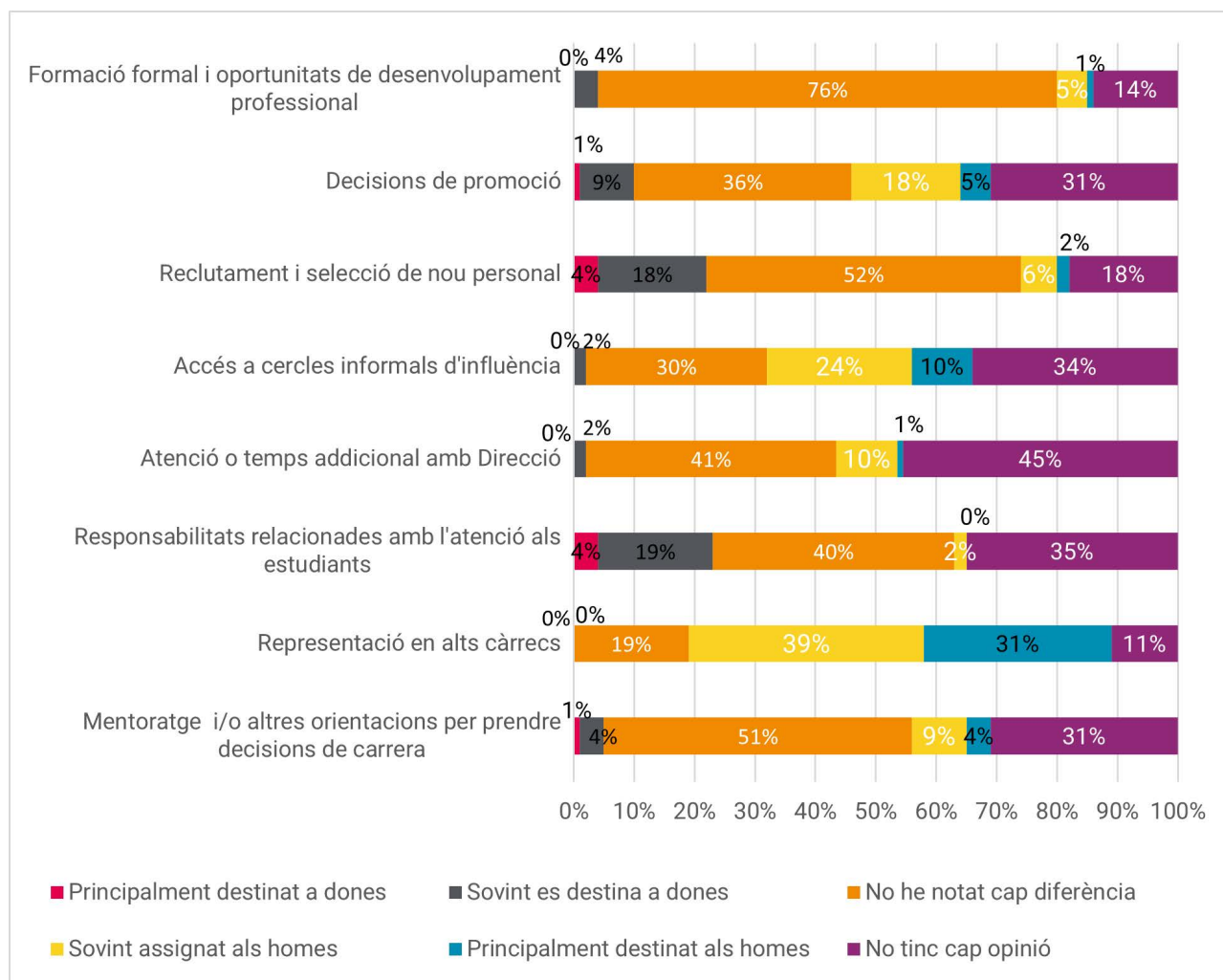
Podem veure que la major part de la plantilla té una opinió favorable envers el compromís del centre i la cultura organitzativa en favor de

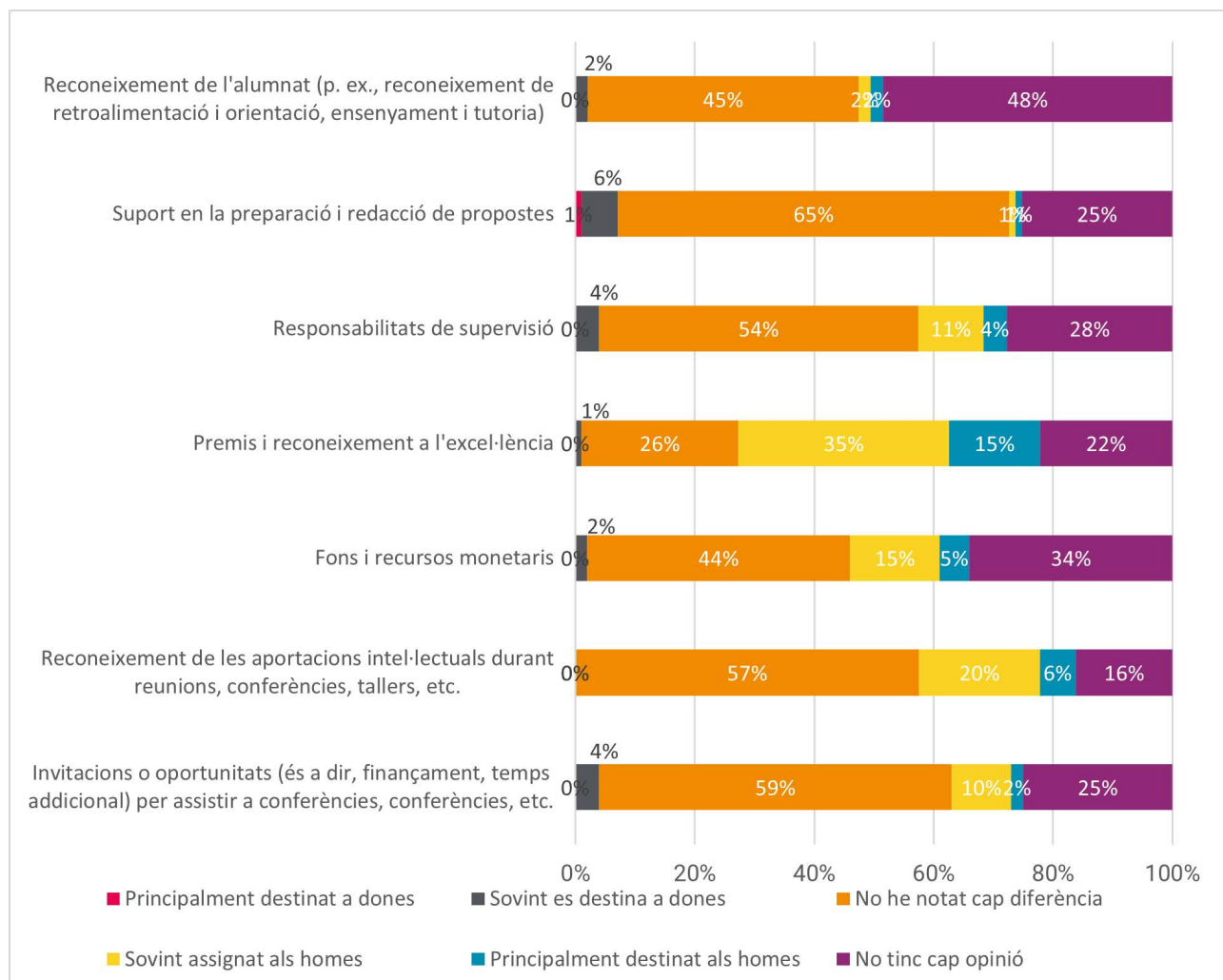
la igualtat de gènere. No s'observen diferències si disgreguem les dades per gènere.

Eix	Cultura organitzativa i compromís institucional
Ítem	1.4. Percepció del personal de l'existència de desigualtats en l'àmbit laboral
Font	Enquesta al personal
Període	Gener 2022
Resultat	La plantilla percep l'existència de desigualtats i/o diferències en l'assignació de determinats recursos o oportunitats en l'àmbit laboral
Valoració	Millorable

Per altra banda, a l'enquesta també es preguntava si s'havia percebut alguna diferència en l'assignació de diversos ítems en l'àmbit laboral i els resultats es mostren en els següent gràfics:

Figura 3. Respostes a l'enquesta segons identificació de situacions de desigualtats o diferències





Es posa de manifest la diversitat de percepcions entre les persones que han contestat l'enquesta i que sol haver-hi un percentatge gens menyspreable de persones que no tenen una opinió al respecte. Hi ha dos aspectes que el 50% o més de les persones que responen l'enquesta perceben que s'assignen de manera diferencial a homes: (1) la representació de les posicions sènior del personal investigador i (2) els premis i reconeixement de l'excel·lència. Els dos fets s'expliquen per la pròpia demografia del centre i pel funcionament sistèmic de l'avaluació en el món de la recerca. En un segon terme, entre més 20-50% de persones perceben que s'assignen de manera diferencial a homes trobem el reconeixement de les contribucions intel·lectuals, l'accés informal a cercle d'influència i les decisions de promoció.

Per altra banda, en la majoria d'aspectes que es van preguntar, la plantilla no percep que s'assignin recursos de manera diferencial a les dones amb l'excepció de les tasques de responsabilitat assignades de cura a estudiants i del reclutament de personal nou. En aquest darrer punt, cal tenir en compte que recentment s'han dut a terme per primer cop accions positives a 3 ofertes de personal investigador dins del programa Severo Ochoa (2 convocatòries de postdocs i 1 convocatòria de personal sènior).

Si mirem les mateixes dades segregades per sexe, s'observa una tendència general a que les dones perceben una assignació de recursos diferencial a favor dels homes en contraposició als homes que, o bé no tenen una opi-

nió, o bé no perceben diferències. Per exemple, a la pregunta de la percepció a l'accés a cercles informals d'influència, 16 homes van contestar que no perceben diferències enfront a 6 dones. A la mateixa pregunta sols 7 homes van contestar que hi accedeixen diferencialment més ells en contraposició a 18 dones que sí que ho perceben així.

Finalment, es va fer una pregunta oberta perquè la plantilla pogués explicar experiències o percepcions de biaixos de gènere (o manca de) al centre. En aquest cas, els comentaris

rebutts expressen que perceben el compromís del CREAF és formal i per complir amb els estàndards d'institucions i agències de finançament, però que realment no es posen en dubte estructures i dinàmiques històriques institucionals masculinitzades que són l'origen de moltes desigualtats. Per altra banda, alguns comentaris manifesten desacord en les accions positives dutes a terme en tres processos de selecció dins del projecte Severo Ochoa duts a terme al centre (dues convocatòries de postdocs i una de personal de recerca sènior).

Eix d'anàlisi 2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

Eix	Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
Ítem	2.1. Formació sobre com incorporar la perspectiva de gènere als projectes de recerca
Font	Responsable Gènere
Període	2020-2021
Resultat	S'han ofert formacions per tractar aquesta temàtica que han tingut una bona participació i valoració en l'enquesta de satisfacció.
Valoració	Satisfactori

S'han ofert dos cursos específics (novembre 2020 i juny 2021) en aquesta temàtica de 4h cadascun d'ells impartits per la Dra. Maribel Ponferrada, tècnica en matèria d'Igualtat a l'Observatori per a la Igualtat de la Universitat Autònoma de Barcelona. Hi van assistir un total de 30 persones (66% dones, 33% homes) amb perfils diversos (9 predocs, 6 postdocs, 5 sènior, 4 tècnics, 6 personal d'administració i gestió de la recerca). Pel que fa a la valoració

general del curs, va obtenir una puntuació de 3.64 i 3.8 sobre 4 en la primera i segona edició respectivament. En els comentaris qualitatius de l'enquesta satisfacció es manifesta repetitivament el desig d'oferir aquests cursos de manera regular i obligatòria per a la gent que s'incorpora al CREAF. Altres comentaris apunten a la necessitat d'oferir un curs on s'incideixi més en la part pràctica i aportis eines concretes dissenyades per a perfils concrets.

Eix	Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
Ítem	2.2. Incorporació de la perspectiva de gènere als projectes de recerca
Font	• Responsable Gènere • Memòria Anual del CREAM 2020
Període	2020-2021
Resultat	S'ha donat suport per tal d'incorporar la perspectiva de gènere sota demanda però no s'ofereix un servei generalitzat ni se'n fa un seguiment sistemàtic.
Valoració	Millorable

S'entén per incorporació de la perspectiva de gènere la consideració de dones i homes tenint en compte que les seves necessitats i expectatives són igualment valuoses. En aquest sentit, la incorporació de la perspectiva de gènere en la recerca fa referència al fet que els continguts dels projectes i els temes sobre els quals investiguen incorporen les experiències i les vivències de les dones (dimensió de gènere), i també aspectes relacionats amb els rols de gènere dins del propi equip investigador.

Cal destacar que degut a la pròpia naturalesa de la recerca que es desenvolupa al CREAM, en molts casos les persones no estan implicades com a subjectes o usuaris finals en el projecte, i

per tant, la dimensió de gènere que fa referència al contingut de la recerca (realitzar anàlisis de sexe i gènere en el procés d'investigació, a l'hora de desenvolupar teories, formular preguntes de recerca, recopilar i analitzar dades, etc.) no es pot aplicar.

Actualment no es fa un seguiment del contingut dels projectes del centre, i per tant, tampoc de la incorporació de la perspectiva de gènere de manera sistemàtica i generalitzada sinó que sols es dona suport i es revisa aquells projectes que el investigador o investigadora ho demana explícitament a la responsable de gènere. Durant el període analitzat s'han revisat 28 projectes (4 europeus, 17 MSCA, 7 MINECO).

Eix	Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social
Ítem	2.3. Existència de materials o suport per la incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca
Font	Intranet del CREAF
Període	2020-2021
Resultat	Existeixen guies de suport a la intranet del centre
Valoració	Satisfactori

El CREAF disposa d'una guia pròpia i altres guies externes a disposició de tot el personal del centre a la intranet en les tres llengües més utilitzades al centre per facilitar la incorporació de la perspectiva de gènere a la recerca. Tot i així, cal dir que no s'han fet accions actives per a donar a conèixer la seva existència

a tota la plantilla més enllà de referenciar-les durant les formacions i quan la responsable de gènere rep peticions concretes. A més, per a convocatòries específiques que s'ofereix suport institucional en la redacció i preparació de propostes, la responsable de gènere ofereix revisions individualitzades dels projectes.

Eix d'anàlisi 3. Comunicació inclusiva

Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	3.1. Perspectiva de gènere a la comunicació externa
Font	Documentació oficial: - GOV/155/2010, de 7 de setembre, pel qual s'aproven els Estatuts del Consorci del Centre de Recerca Ecològica i Aplicacions Forestals (CREAF). DOGC Núm. 5716 – 16.9.2010 - CREAF. Anual report 2020 Pàgina web del CREAM (https://www.cream.cat/ca). Consultada a 24 de març de 2022. Twitter del CREAM (@CREAF_ecologia). Període analitzat: del 10 de febrer a 24 de març de 2022.
Període	Període indicat a la font
Resultat	La comunicació externa del CREAM és diversa en el llenguatge, i no s'hi incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica, ja que, mentre que en alguns casos es fan servir mots col·lectius i formes no marcades, en d'altres documents s'utilitza el masculí com a forma genèrica. En relació a la comunicació visual, si que es detecta l'existència de perspectiva de gènere en totes les imatges, ja que aquestes no són estereotipades i contribueixen a donar visibilitat a les dones. Destaca en positiu la campanya comunicativa a twitter, en motiu del Dia Internacional de la Dona i la Nena a la Ciència.
Valoració	Millorable

Per tal d'analitzar l'existència de perspectiva de gènere a la comunicació, analitzem dos documents oficials i de caràcter públic del CREAM, així també com la pàgina web i el compte de Twitter, que representen la imatge del CREAM a internet.

En relació a la documentació oficial, els estatuts del CREAM es recullen al Diari Oficial de la Generalitat i per tant, compten amb un llenguatge institucional, on majoritàriament es fa un ús de la forma masculina com a forma no marcada,

tot i que en alguns casos, com a l'article 7 es fa ús de formes desdobladades com "el president o presidenta", o "el director o la directora" tot i que també s'utilitzen mots col·lectius com "vocalia". Cal destacar que en aquest cas, aquest document no compta amb cap tipus d'imatge.

La memòria del CREAM es porta a terme anualment, i s'elabora amb llengua anglesa i aquest fet impedeix fer-ne un anàlisi del llenguatge, ja que l'anglès és una llengua que no té marca de gènere.

En relació a la imatge, només es pot analitzar la memòria, ja que l'altre document analitzat no compta amb cap tipus d'imatge. Centrant-nos en la memòria de l'any 2020, les imatges que hi apareixen, contribueixen a mostrar les aportacions de dones i homes, mentre que no s'identifiquen estereotips o rols de gènere.

La pàgina web és un espai on es mostra la principal informació sobre el funcionament del CREAM i a l'analitzar-ne el llenguatge observem que sovint es fa ús del masculí com a forma genèrica, utilitzant habitualment la formulació "investigadors". Pel que fa als continguts, no apareix en cap espai de la web cap mostra del compromís de la institució amb la diversitat o amb l'aposta per al creixement de les dones en l'àmbit de la ciència. En relació a la imatge, cal destacar en positiu que no apareixen imatges estereotipades, i les dones que apareixen tenen un paper actiu en l'acció, tot i que la major part de les imatges no compten amb presència de persones.

El Twitter, que s'analitza per tal de conèixer la presència del CREAM a les xarxes socials, observem que s'utilitzen mots col·lectius o formes no marcades. Així, no es fan servir formes des-

dobrades, ni és fa ús del masculí com a genèric. Les imatges que hi apareixen no contribueixen a la reproducció dels rols i els estereotips de gènere, i les publicacions compartides durant el període analitzat mostren una presència similar d'activitats de dones i homes que van ser destacades, tot i que els homes són majoria.

El 8 de març, Dia de les Dones Treballadores, que és un dia que està inclòs en el període de temps analitzat, no s'incorpora cap publicació relativa a l'aposta de la institució amb la igualtat de gènere, sinó que s'aposta per no fer cap publicació aquell dia. La campanya més important en favor de la igualtat de gènere a les xarxes és fa el dia 11 de febrer, en motiu de la celebració internacional del dia de la dona i la nena a la ciència, on es va portar a terme la campanya "Aquí també passa", amb el hashtag #AQUIPASSA.

Aquesta campanya ha consistit en mostrar diverses situacions de desigualtats de gènere en l'àmbit de la investigació a través dels dibuixos de l'artista Javier Royo. Les imatges d'aquesta campanya, a més, no contribueixen a reforçar els rols de gènere ja que no estigmatitzen els cossos.

Figura 4. Exemple d'una imatge de la campanya en motiu de la dona i la nena en la ciència, publicat a twitter l'11 de febrer de 2022



Font: Twitter del CREAM (@CREAF_ecologia). Consultat a 24 de març de 2022.

Així doncs, l'anàlisi del conjunt de la documentació i de la pàgina web i el compte de twitter mostra que no existeix una aposta clara del CREAF en favor de la incorporació de la perspectiva de gènere en el llenguatge visual o escrit, ja que en funció del document o l'espai de publicació es porten a terme unes

fórmules o unes altres. Tot i que sí que destaca en positiu l'aposta del CREAF per donar visibilitat a les desigualtats a través d'una campanya a xarxes, i a través de la difusió d'aquesta campanya com a estratègia per a donar a conèixer les desigualtats encara existents en aquest àmbit.



Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	3.2. Perspectiva de gènere a la comunicació interna
Font	5 correus electrònics del CREAForum 5 exemples de comunicacions internes via correu electrònic Documentació oficial interna: • Pla de contingència Covid – 19 • Reglament del claustre científic • Normativa de normalització del nom del centre a les publicacions científiques
Període	Any 2021
Resultat	La comunicació interna del CREA no incorpora la perspectiva de gènere de manera sistemàtica, ja que en alguns casos es fa ús del doble gènere, per tal de fer una comunicació no sexista ni androcèntrica, mentre que en d'altres casos, s'usa només la forma masculina. No s'han analitzat imatges, ja que els documents interns analitzats no n'incorporaven.
Valoració	Millorable

La comunicació interna també és un reflex del compromís de la institució en favor de la igualtat de gènere. En aquest cas, s'analitzen dos tipus de documents: d'una banda s'analitzen els documents oficials de tipus intern, com el pla de contingència Covid – 19, el Reglament del claustre científic i la Normativa de normalització del nom del centre a les publicacions científiques, i de l'altra banda s'analitzen documents interns però que no són oficials, sinó que són comunicacions portades a terme pel propi personal, com són els correus electrònics del CREAForum i exemples de comunicacions internes via correu electrònic.

El document de Pla de contingència Covid-19 té una redacció que compta amb formes desdobladades com "treballadors i treballadores", així

com formes genèriques com "personal". Aquest document tampoc compta amb imatges que permetin una anàlisi des de la perspectiva de gènere.

El document que regula el claustre científic està redactat a partir de fórmules diverses, ja que es fa ús del desdoblament "el/la director/a" mentre que també es fa un ús del masculí com a genèric parlant de personal com "Catedràtics, Agregats, Investigadors" o també en l'articulat del propi document: "Article 7. Secretari".

Finalment, l'últim document oficial analitzat és la Normativa de normalització del nom del centre a les publicacions científiques. En aquest document, habitualment s'usa el masculí com a forma genèrica, i no s'hi detecta l'ús del do-

ble gènere, ni tampoc l'ús de mots col·lectius. A més, en aquest document, on es regula com s'ha d'anomenar el CREAMF a les publicacions, no apareix la proposta de mantenir els noms de pila per tal de poder donar visibilitat a les dones investigadores.

A través de l'anàlisi dels correus electrònics enviats al CREAMFòrum, observem que en alguns casos es fa ús del doble gènere mentre que en altres casos es fa ús de la forma masculina com

a forma genèrica. Aquestes diferències mostren que no hi ha una aposta clara per comunicar amb uns criteris determinats en relació a la perspectiva de gènere. Els correus electrònics de la llista de correu intern mostren la mateixa dinàmica, ja que s'utilitza el doble gènere i el masculí de manera indistinta.

Cal apuntar que no s'ha analitzat el llenguatge visual ja que no apareixen imatges a les comunicacions analitzades.



Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	3.3. Adequació de la documentació administrativa per tal que tingui en compte la diversitat sexual, afectiva i de gènere
Font	• Formulari de contractació • Formulari <i>Watering Talents</i>
Període	Any 2022
Resultat	Els formularis són inclusius, ja que les preguntes fan referència a la identitat de gènere en lloc de fer referència al sexe, i el formulari <i>Watering Talents</i> afegeix una pregunta sobre el pronom amb el que vols que la institució se't dirigeixi incorporant la opció del pronom de gènere no marcat.
Valoració	Satisfactori

A l'analitzar el formulari de contractació, s'observa que aquest no incorpora cap pregunta relativa al sexe o al gènere de la persona a inscriure. Aquest element es valora molt positivament ja que contribueix a evitar el binarisme de gènere i contribueix a reduir la importància social que s'atorga al sexe. Tot i així, aquest document sí que requereix que les persones

escullin amb quin gènere s'identifiquen, sense incorporar cap categoria neutre.

En canvi, el formulari *Watering Talents* pregunta directament amb quin gènere vols que se't dirigeixi la institució i ofereix l'opció del pronom sense marca de gènere.

Eix	Comunicació inclusiva
Ítem	3.4. Existència de guies o recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge visual o escrit
Font	- Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya. Departament de Cultura. Direcció General de Política Lingüística. Barcelona, juliol de 2011. - Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona. Servei de Llengües i Observatori per a la Igualtat. Octubre de 2011.
Període	Any 2021
Resultat	El CREAM no disposa d'una guia pròpia o un document de recomanacions per a l'ús d'un llenguatge escrit o visual no sexista ni androcèntric. Existeixen guies accessibles al personal a la intranet del centre que recullen recomanacions per a fer un ús no sexista del llenguatge, tot i que no hi ha cap aposta del CREAM per a usar-les. Tampoc existeix cap persona o organisme que revisi la comunicació des d'aquesta perspectiva.
Valoració	Millorable

El CREAM no disposa d'una guia pròpia o un document de recomanacions per a l'ús d'un llenguatge escrit o visual no sexista ni androcèntric. Tot i així, la UAB disposa de la Guia per a l'ús no sexista del llenguatge a la Universitat Autònoma de Barcelona, elaborada pel Servei de Llengües i l'Observatori per a la Igualtat l'any 2011 on es situen un seguit de recomanacions i exemples per a fer un ús no sexista del llenguatge, ni en allò relatiu a la forma, ni en allò relatiu als discursos.

Per altra banda, el personal del CREAM també pot utilitzar la Guia d'usos no sexistes de la llengua en els textos de l'Administració de la Generalitat de Catalunya, elaborada pel De-

partament de Cultura de la Generalitat de Catalunya. Aquest document proposa exemples de formes genèriques i no marcades, i proposa solucions en casos on calgui fer desdoblements.

Tot i l'existència d'aquests materials i l'accés que hi té el personal, no existeix cap recomanació o cap directriu que proposi fer ús d'aquestes guies en les comunicacions del CREAM, ni cap persona, o organisme que revisi la comunicació des d'aquesta perspectiva. Així, si es fa un ús no sexista ni androcèntric del llenguatge és per la sensibilitat del personal, però no per l'existència de compromís institucional en aquesta matèria.

Eix d'anàlisi 4. Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal

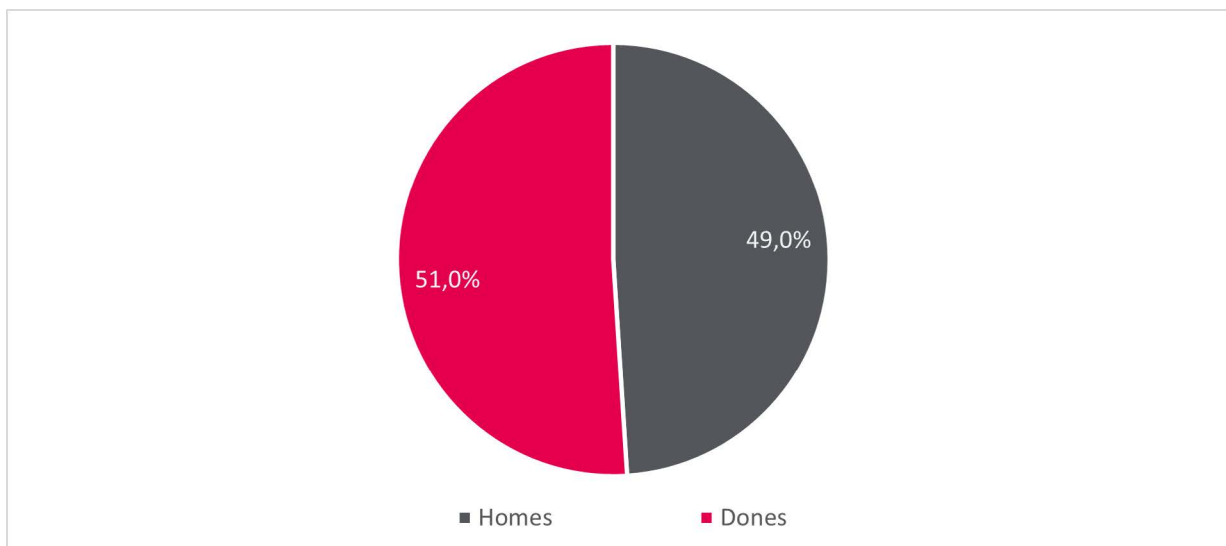
Eix	Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	4.1. Composició de la plantilla per sexe i edat
Font	Dades internes
Període	A 31/12/2021
Resultat	La plantilla compta amb una composició equilibrada, ja que està formada per un 51,0% de dones i un 49,0% d'homes. No existeixen diferències rellevants entre l'edat mitja de dones i homes.
Valoració	Satisfactori

El CREAF compta amb una plantilla formada per 147 persones (a data de 31 de desembre de 2021). D'aquestes 147 persones, 75 són dones, representant el 51,0% i 72 són homes, representant el 49,0% del total. Així, la plantilla compta amb una composició molt equilibrada.

anys, mentre que en el cas de les dones és de 38,31 anys. Així, no es perceben diferències rellevants entre l'edat d'homes i dones a la plantilla, així com no es percep segregació de gènere.

Al fixar-nos en l'edat, observem que l'edat mitjana del personal del CREAF és de 38,42 anys. Entre els homes, l'edat mitjana és de 38,54

Figura 5. Composició de la plantilla



Eix	Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	4.2. Composició de la plantilla segons sexe i categoria professional
Font	Dades internes
Període	A 31/12/2021
Resultat	Es detecta l'existència de segregació vertical, tant entre el personal de recerca i el personal de gestió de la recerca com el personal tècnic. Es detecta l'existència de segregació horitzontal, especialment en el cas del personal de gestió de la recerca, que és un personal altament feminitzat.
Valoració	Millorable

El personal del CREAM s'estructura en tres grans grups: el personal de recerca, el personal de gestió de la recerca i el personal tècnic. A continuació es mostra la composició de cadascuna de les categories professionals dins aquests tres grans grups de treball.

La gerència és el càrrec de major nivell al CREAM, seguida per les figures de caps d'àrea. Aquestes figures estan incloses entre el personal de gestió de la recerca, que representa un grup format per 32 persones, és a dir, el 21,8% del personal. El personal de gestió de la recerca està feminitzat, ja que el 68,75% d'aquest personal són dones. Aquesta feminització del personal de gestió de la recerca pot mostrar

una certa segregació horitzontal, ja que les tasques d'aquest personal es poden relacionar amb aquelles associades tradicionalment feminitzades, com a tasques que tenen l'objectiu de facilitar la feina a qui s'ocupa de les tasques centrals, que en aquest cas serien les tasques d'investigació.

Alhora, dins del personal de gestió de la recerca, es detecta també una certa segregació vertical ja que el lloc de treball de gerència, que és el de major responsabilitat està ocupat per un home, tot i que el 75% de les persones que són caps d'àrea, que són els segons llocs de treball de major responsabilitat, són ocupats per dones.

Taula 2. Composició del personal de gestió de la recerca segons categoria professional i sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
A1 Gerent	1	100%	0	0%	1
A2 Cap d'Àrea	1	25%	3	75%	4
A3B Responsable Tècnic	0	0%	1	100%	1
A4A Tècnic Qualificat	3	38%	5	63%	8
A4B Tècnic Qualificat	1	14%	6	86%	7
A5A Tècnic de Suport	2	33%	4	67%	6
A5B Tècnic de Suport	1	100%	0	0%	1
A6B Ajudant	0	0%	1	100%	1
A7 Auxiliar	1	33%	2	67%	3
Total	10	31,25%	22	68,75%	32

El 44,9% del personal (37 persones) del CREAF és personal investigador. El personal de recerca compta amb una composició paritària, malgrat que els homes es troben en lleugera majoria, ja que les dones representen el 43,9% d'aquest personal, mentre que els homes representen el 56,1%.

Dins el personal investigador, s'ha classificat el personal en tres grans grups que integren diverses categories professional: el personal investigador sènior, el personal postdoctoral i el personal predoctoral. El personal investigador sènior s'ha desglossat en quatre grups, donat que entre aquestes categories existeixen diferències importants en les condicions laborals: el personal en plantilla R2, R3 i R4, el personal I0 Investigador i I1 Investigador, el personal I2 Investigador i finalment el personal I3 Investi-

El personal investigador postdoctoral està format per les persones amb les següents categories professionals: I4 Investigador Postdoctoral, Investigador Postdoctoral, Investigador/a "Marie Curie" i Investigador/a JCI. Aquest gran grup està format per 21 persones i és el que compta amb una major presència de dones, del 57,6%.

Finalment, el personal investigador predoctoral, està compost per les persones que ocupen les categories professionals següents: I5 Investigador Predoctoral, Investigador/a predoctoral, Predoctoral (1r i 2n any RD), Predoctoral FPU, Predoctoral FPU (3r any), Predoctoral FPU (4t any), Predoctoral MICINN (1r i 2n any), Predoctoral MICINN (3r any) i Predoctoral MICINN (4t any). Aquest personal és el que compta amb una menor antiguitat i té un sous més baixos. Està format per 25 persones i els homes representen el 60%.

Així doncs, la taula següent mostra una clara segregació vertical ja que la categoria més elevada (personal investigador sènior de tipus R2, R3 i R4) està molt masculinitzada, formada per un 75% d'homes. Amb l'excepció d'aquesta categoria, la resta de grups tenen una composició paritària.

Taula 3. Composició del personal de investigador segons categoria professional i sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
Personal investigador sènior R2	2	100%	0	0%	12
Personal investigador sènior R3	1	33,3%	2	66,6%	12
Personal investigador sènior R4	6	85,7%	1	14,28%	12
Personal investigador sènior (I0 i I1)	2	50%	2	50%	4
Personal investigador sènior (I2)	1	33,3%	2	66,6%	3
Personal investigador sènior (I3)	0	0%	3	100%	3
Personal investigador postdoctoral	13	48,1%	14	52%	27
Personal investigador predoctoral	16	59,3%	11	41%	27
Total	41	53,9%	35	46%	76

Finalment, el personal tècnic està format per 49 persones que representen el 33,3% del personal del CREAM. El personal tècnic compta amb una majoria d'homes, tot i que es dona una situació de paritat, ja que els homes representen el 51,02%, mentre que les dones representen el 48,98%. Els homes són la majoria entre les categories de Q1 Cap Tècnic, Q2A Responsable Tècnic i Q2B Responsable Tècnic, que representen les categories professionals de major responsabilitat i lideratge entre el personal tècnic. A la resta de categories professionals, la composició és força equilibrada, sobretot si s'analitza conjuntament les dues categories de personal tècnic de suport, de personal ajudant i de personal auxiliar. Així, s'identifica una certa segregació vertical per la masculinització de les categories més elevades tal com passa també entre el personal de gestió i el personal investigador.

Taula 4. Composició del personal tècnic segons categoria professional i sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
Q1 Cap Tècnic	2	100%	0	0%	12
Q2A Responsable Tècnic	3	33,3%	2	66,6%	12
Q2B Responsable Tècnic	6	85,7%	1	14,28%	12
Q3A Tècnic Qualificat	2	50%	2	50%	4
Q3B Tècnic Qualificat	1	33,3%	2	66,6%	3
T4A Tècnic de Suport	0	0%	3	100%	3
T4B Tècnic de Suport	13	48,1%	14	52%	27
T5A Ajudant	13	48,1%	14	52%	27
T5B Ajudant	13	48,1%	14	52%	27
T6 Auxiliar	16	59,3%	11	41%	27
Total	41	53,9%	35	46%	76

Eix	Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	4.3 Composició de la plantilla segons sexe i àrea o lloc de treball
Font	Dades internes
Període	A 31/12/2021
Resultat	No es pot analitzar l'àrea del lloc de treball per tot el personal, ja que no és pertinent en els casos del personal de recerca i del personal tècnic, per tant, s'analitza només l'àrea del lloc de treball del personal de gestió de la recerca. Es detecta l'existència de segregació horitzontal, ja que la major part de les tasques administratives i de gestió de la recerca estan feminitzades.
Valoració	Millorable

No es pot analitzar el conjunt del personal segons l'àrea de treball, ja que el personal de recerca i el personal tècnic s'agrupa en formes diverses i en grups de treball que no responen a la lògica de les àrees o temàtiques clarament delimitades. A més, cal tenir en compte que per la naturalesa del CREA no tot el personal investigador que hi treballa és personal contractat, fet que provocaria biaixos en les dades difícils d'interpretar. Per aquest motiu, a continuació s'apunta només la composició del personal de gestió de la recerca segons l'àrea del lloc de treball i sempre i quan el seu contracte laboral estigui dins d'aquesta categoria. Per tant, no s'han tingut en compte algunes persones que tot i realitzar tasques de gestió, estan contractades amb la categoria de personal investigador o tècnic per evitar valoracions subjectives.

Així, la major part del personal de gestió de la recerca treballa a l'àrea de comunicació -9

persones-, seguit del personal dedicat a l'administració i secretaria -7 persones-, i del personal de gestió de projectes -5 persones-. Al fixar-nos en el gènere, s'observa com el personal de gestió de la recerca està molt feminitzat en el seu conjunt, tal com ja s'ha apuntat a l'indicador anterior.

La feminització de les tasques administratives i de gestió de la recerca és un element directament relacionat amb els rols de gènere i la divisió sexual del treball, on aquelles tasques associades a la cura i gestió s'han atribuït històricament a la feminitat. En aquest sentit destaca l'alta feminització de l'àrea de gestió de projectes (80,0% dones) o d'administració i secretaria (85,7% dones). En contraposició, les àrees associades a tasques més tecnològiques tradicionalment associades a la masculinitat com ara les tasques realitzades pel personal d'informàtica (IT) i de modelització (EMF) són ocupades el 100% homes.

Taula 5. Composició del personal de gestió de la recerca segons àrea del lloc de treball i sexe⁵

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
Administració / secretaria	0	100%	6	100%	6
IT	3	100%	0	0%	3
Comunicació	3	33,3%	6	66,7%	9
Internacional	0	0%	1	100%	1
Gerència	1	100%	0	0%	1
Gestió de projectes	1	20%	4	80%	5
Gestió de persones	1	33,3%	2	66,6%	3
Altres (fundraising, infraestructures, EMF i talent/gender officer)	1	25%	3	75%	4
Total	10	31,3%	22	68,8%	32

5- En aquesta taula apareix només el personal de gestió de la recerca segons l'àrea del lloc de treball i sempre i quan el seu contracte laboral estigui dins d'aquesta categoria. No s'han tingut en compte algunes persones que tot i realitzar tasques de gestió estan contractades amb la categoria de personal investigador o tècnic.

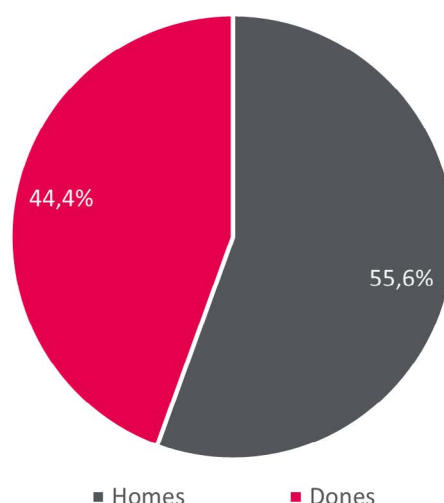
Eix	Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal
Ítem	4.4. Composició de la representació legal dels treballadors i treballadores
Font	Dades internes
Període	Any 2021
Resultat	El Comitè Independent del CREAF (CIC) té una composició paritària, on les dones representen el 44,4% dels seus membres.
Valoració	Satisfactori

El Comitè Independent del CREAF (CIC) exerceix la representació sindical davant la Direcció i la gerència del centre. Les principals funcions del CIC són vetllar pel compliment i el respecte dels drets laborals dels treballadors i treballadores acordats en el conveni col·lectiu, negociar amb Direcció i gerència les possibles modificacions del conveni i assessorar i recolzar els treballadors i treballadores davant de qualsevol conflicte laboral que es pugui produir.

Totes les persones contractades pel CREAF tenen dret a aquesta representació sindical. El nombre de representants depèn de la mida de la plantilla, i actualment integren el comitè nou persones que pertanyen a diferents grups laborals (personal d'administració i serveis, personal tècnic, personal predoctoral i personal investigador, amb l'excepció del personal investigador prostdoc). Els representants s'escullen per votació de tots els treballadors i treballadores per períodes variables, que normalment són de 4 anys.

Actualment, el Comitè Independent del CREAF (CIC) està format per 4 dones i 5 homes. Així, la representació legal del personal té una composició paritària⁶, malgrat que els homes representen una proporció lleugerament major que les dones, tot i que ells són menys entre el conjunt de l'organització.

Figura 6. Composició del Comitè Independent del CREAF (CIC)



6- La paritat és la presència equilibrada de dones i homes en els diferents àmbits de la societat, sense que hi hagi cap privilegi o discriminació. Aquest equilibri consisteix en què cap dels dos sexes no sigui representat per més del 60% ni menys del 40%.

Definició extreta de Recull de termes Dones i Treball. Generalitat de Catalunya, Departament de Treball. Disponible a https://igualtat.vilafranca.cat/sites/default/files/doc_28719849_1.pdf

Eix d'anàlisi 5. Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció

Eix	Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció
Ítem	5.1. Mecanismes formals dels processos de selecció de personal
Font	- Política de contractació del CREAM (CREAF's OTM-R policy) - Conveni col·lectiu del CREAM
Període	Any 2022
Resultat	El document de la política de contractació del CREAM incorpora la perspectiva de gènere, tant en relació a la composició de les comissions de selecció, com en el fet de contemplar accions positives, tenir en compte la cura de les persones dependents, així com l'ús del llenguatge inclusiu i l'ús d'indicadors que incorporin aquesta mateixa perspectiva. Tot i així, des d'un punt de vista efectiu no es porten a terme les bones pràctiques recollides als documents de manera sistemàtica, ja que no es recullen indicadors periòdicament.
Valoració	Millorable

Al capítol 8 del Conveni col·lectiu del centre de recerca ecològica i aplicacions forestals (CREAF) es recull la normativa que regula els mecanismes per a la contractació de personal. L'article 25 estableix que:

"La contractació del personal laboral del CREAM, com a entitat sotmesa a Dret públic, s'ha de vehicular necessàriament mitjançant procediments de convocatòria pública, seguint tant el reglament de contractació laboral del centre com els específics protocols interns per a cada tipologia de personal, i d'acord amb els següents principis:

a) *Igualtat, mèrit i capacitat: es garanteix que tots els ciutadans tenen dret a l'accés a l'ocupació pública d'acord amb aquests principis constitucionals.*

b) *Publicitat de les convocatòries i de les seves bases.*

c) *Transparència.*

d) *Imparcialitat i professionalitat dels membres dels òrgans de selecció.*

e) *Independència i discrecionalitat tècnica en l'actuació dels òrgans de selecció.*

f) *Adequació entre el contingut dels processos selectius i les funcions o tasques a desenvolupar.*

g) *Agilitat, sense perjudici de l'objectivitat, en els processos de selecció.*

h) *Es pot exigir el compliment d'altres requisits específics, que guardin relació objectiva i proporcionada amb les funcions assumides i les tasques a exercir."*

Tal com mostren les línies anteriors, no s'incorpora cap criteri en favor de la igualtat de

gènere o en favor de la contractació de dones o de les persones amb el sexe menys representat a cada lloc de treball. Tot i així, el document de la política de contractació del CREAF (política OTM-R) sí que detalla que els tribunals de selecció, que anomena comissions de selecció, han d'estar compostes per, com a mínim, una persona de cada gènere, i sempre amb una situació de paritat, de com a mínim, el 40% de persones d'un sexe i el 60% de persones de l'altre, tenint en compte que aquestes comissions estan formades per 3 persones.

A més, el document de política de contractació del CREAF recomana que l'avaluació de les persones candidates es faci a cegues sempre que sigui possible, per tal d'evitar biaixos inconscients, així com contempla les accions positives: és a dir, la contractació del sexe menys representat en determinats llocs de treball per tal d'evitar la segregació vertical. Aquest mateix document apunta que les ofertes recol·li-

ran els criteris de selecció amb un llenguatge inclusiu. A més, no es tindran en compte els períodes d'interrupció de carrera per motius de permís de paternitat o maternitat, es recull com un valor la capacitat d'integrar aspectes de gènere en la recerca i la docència.

Tot i així, a nivell efectiu, el fet de fer l'avaluació de les persones candidates a cegues no és una pràctica habitual. Així, cal treballar per a fer efectives les bones pràctiques que es recullen als documents oficials.

Finalment destaca en positiu que aquest document recull una proposta d'indicadors per a mesurar l'impacte de la proposta de contractació. Entre aquests indicadors es proposa mesurar la proporció de dones sol·licitants de feina al CREAF, el nombre d'ofertes on s'han aplicat accions positives en matèria d'igualtat de gènere. Cal apuntar però, que aquests indicadors encara no s'han publicat.

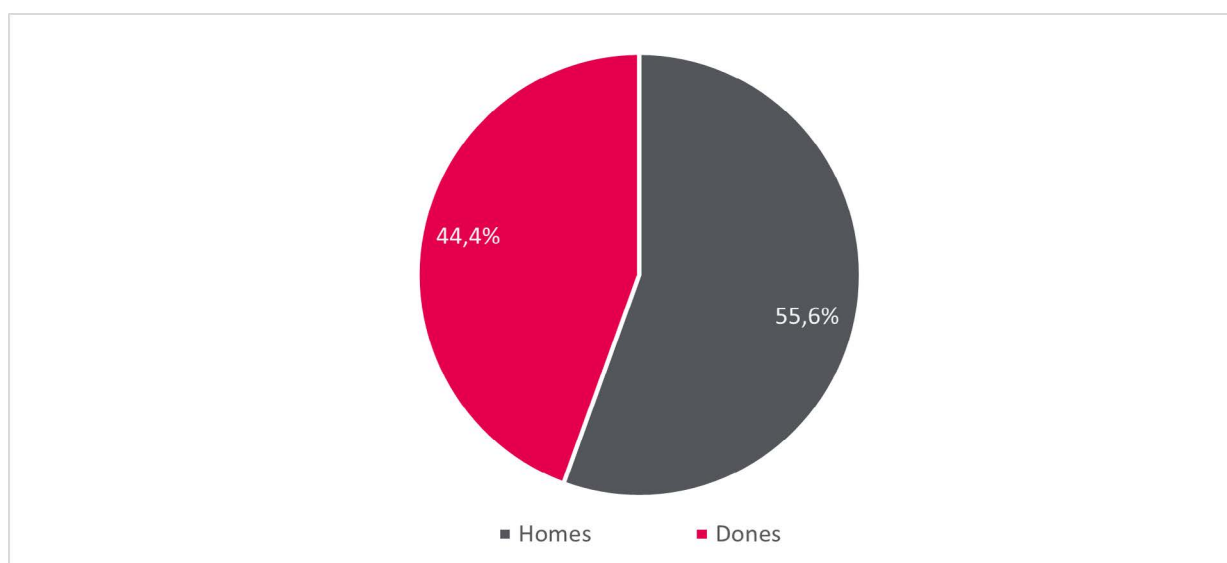
Eix	Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció
Ítem	5.2. Resultats dels processos de contractació de personal
Font	Dades internes
Període	Any 2021
Resultat	L'any 2021 es van portar a terme noves contractacions en una proporció similar a dones i homes -del 54,8% i el 45,2% respectivament. Al tenir en compte la categoria professional dels nous contractes, no s'observen diferències en funció del gènere.
Valoració	Satisfactori

L'any 2021, al CREAM es van fer 93 contractacions. Cal apuntar que no es va contractar 93 persones noves, sinó que algunes d'aquestes contractacions són nous contractes de persones que ja treballaven al CREAM prèviament i que van guanyar un altre contracte en un altre projecte.

Tot i així, tenint en compte el sexe, el gràfic se-

güent mostra com de les 93 contractacions, 42 són a homes i 51 van ser a dones. Així, el 45,2% són contractacions d'homes, i el 54,8% són contractacions de dones. Al comparar aquestes contractacions amb la composició de la plantilla, observem que la proporció d'homes i de dones contractades són similars a la proporció de dones i homes al CREAM. A més, les contractacions tenen una composició parietària.

Figura 7. Noves contractacions segons sexe



Així doncs, no es percep que existeixin biaixos o barreres de gènere que puguin dificultar la contractació de dones, tot i que si cal apuntar que dels 93 nous contractes, només un té una durada indefinida, els 92 nous contractes són contractes temporals degut a la normativa pressupostària pública.

Al fixar-nos en la categoria professional s'observa que la categoria I4 i la T4A són les que compten amb un nombre de noves contrac-

tacions majors. La resta de categories són les relatives a dos o tres nous contractes anuals. Aquestes xifres mostren com les categories professionals amb més nous contractes es poden correspondre amb aquelles categories amb major temporalitat, i per tant, major renovació de contractes. Tot i així, al fixar-nos estrictament amb la composició del sexe, no s'observen diferències de gènere en les categories professionals de les noves contractacions.

Taula 7. Extincions de contracte segons motiu i sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
A3B	0	0%	2	100%	2
A4A	0	0%	3	100%	3
A4B	0	0%	4	100%	4
A5A	1	100%	0	0%	1
A5B	1	100%	0	0%	1
A7	1	33,3%	2	66,7%	3
I0	0	0%	1	100%	1
I2	0	0%	2	100%	2
I3	0	0%	1	100%	1
I4	7	46,7%	8	53,3%	15
I4 (JdC)	1	50%	1	50%	2
I4 (Junior Leader)	2	100%	0	0%	2
I4 (Marie Curie)	0	0%	1	100%	1
I5	0	0%	1	100%	1
I5 Predoc (FI)	1	100%	0	0%	1

PLA JEDI 2023-2027 (JUSTÍCIA, EQUITAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ)

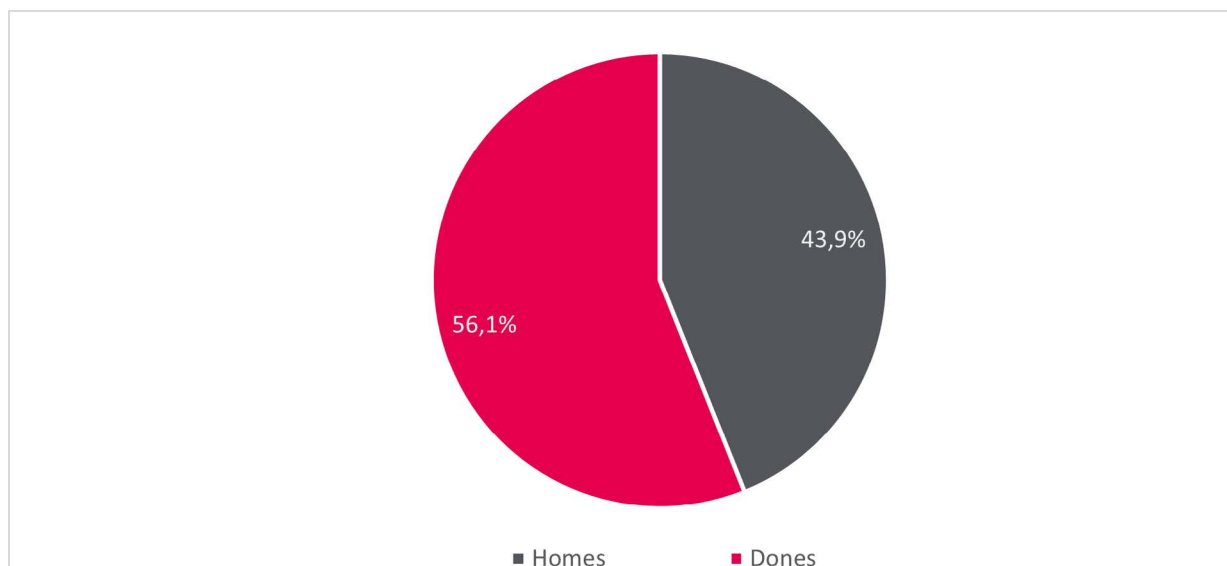
I5 Predoc (FPI)	1	100%	0	0%	1
I5 Predoc (FPU)	2	66,7%	1	33,3%	3
I5 Predoc (MICINN)	4	80%	1	20%	5
Q2A	1	50%	1	50%	2
Q2B	1	50%	1	50%	2
Q3A	2	33,3%	4	66,7%	6
Q3B	1	33,3%	2	66,7%	3
T4A	6	46,2%	7	53,8%	13
T4B	2	50%	2	50%	4
T5A	2	66,7%	1	33,3%	3
T5B	3	42,9%	4	57,1%	7
T6	3	75%	1	25%	4
Total	42	45,2%	51	54,8%	93

Eix	Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció
Ítem	5.3. Mecanismes i resultats dels processos de sortida de l'organització
Font	- Dades internes - Conveni col·lectiu del CREAF
Període	Any 2021
Resultat	Les extincions de contracte han afectat en proporcions similars a homes i dones l'any 2021. Tot i així, a l'analitzar el motiu, les dones representen la gran majoria de les persones que causen baixa voluntària.
Valoració	Millorable

El conveni col·lectiu del CREAF no incorpora cap element relatiu als processos de sortida de l'organització. Analitzant les dades d'extincions de contractes, s'observa que l'any

2021 es van extingir 66 contractes, 29 corresponents a homes i 37 corresponent a les dones tal com mostra el gràfic següent.

Figura 8. Extincions de contracte segons sexe



Aquestes dades mostren que la proporció d'extincions de contractes de les dones és lleugerament superior a la proporció de contractes extingits corresponents a homes. Malgrat les extincions de contracte han es-

tat paritàries en l'any analitzat, la proporció d'homes respecte a la composició de la plantilla actual que han vist com finalitzava el seu contracte és lleugerament inferior a la proporció de dones.

Tot i així, cal apuntar que no totes les extincions de contracte signifiquen una desvinculació laboral d'aquella persona, ja que es pot haver enllaçat un contracte amb un altre. Si tenim en compte el motiu de l'extinció del contracte, la taula següent mostra com les baixes voluntàries estan molt feminitzades, ja que el 78,6% de les persones que han sol·licitat plegar han estat dones. En canvi, les persones que han vist fi-

nalitzar el seu contracte, però que presumiblement han seguit vinculades a la institució, són dones en un 50%, i els homes són el 50% restant.

Així, aquestes xifres podrien estar mostrant l'existència d'elements que dificultin la participació de les dones al CREAM, o elements que facin que la feina al CREAM no doni resposta a les necessitats o a les expectatives de les dones.

Taula 7. Extincions de contracte segons motiu i sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
Baixa voluntària	3	21,4%	11	78,6%	14
Finalització de contracte	26	50%	26	50%	52
Total	29	43,9%	37	56,1%	66

Finalment, a l'analitzar les finalitzacions de contracte segons la categoria professional i el sexe, la taula següent mostra com no existeix una marca de gènere en cap de les categories professionals on s'han extingit contractes.

Destaca la categoria T4A Tècnic de Suport, on s'han extingit 13 contractes, que representen el 19,7% del total de les extincions, però els homes són la majoria de les persones que han vist finalitzat els seus contractes.

Taula 8. Extincions de contracte segons categoria professional i sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
A3B Responsable Tècnic	0	0%	2	100%	2
A4A Tècnic Qualificat	0	0%	1	100%	1
A4B Tècnic Qualificat	0	0%	5	100%	5
A6B Tècnic qualificat	0	0%	1	100%	1
Fora conveni (similar A7)	1	50%	1	50%	2
Fora conveni (similar T6)	1	33,3%	2	66,7%	3
I0 Investigador - Nivell 0	1	100%	0	0%	1

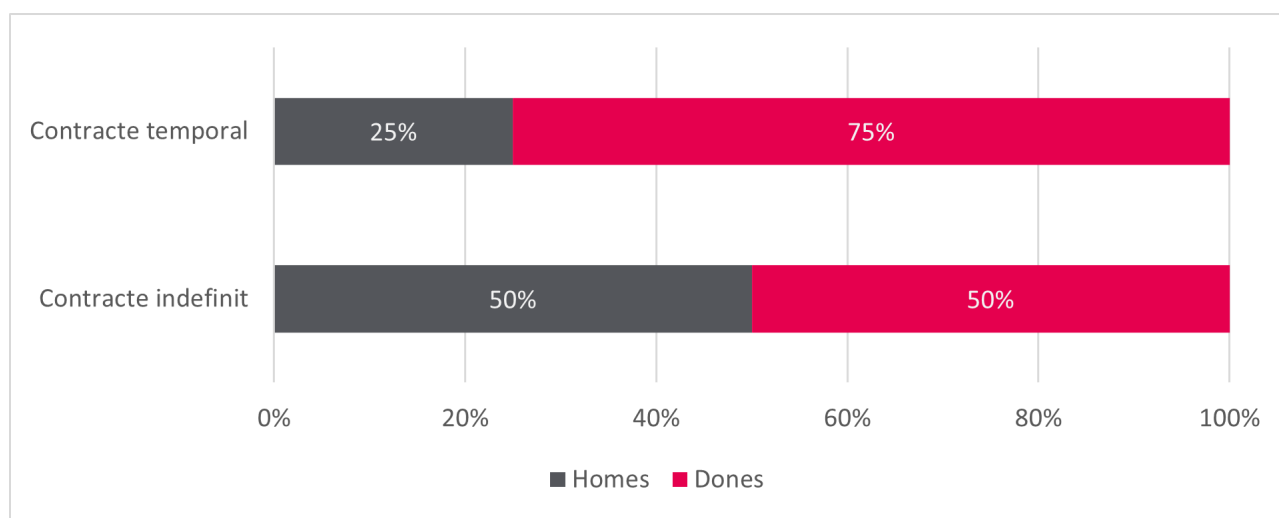
	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
A3B Responsable Tècnic	0	0%	2	100%	2
A4A Tècnic Qualificat	0	0%	1	100%	1
A4B Tècnic Qualificat	0	0%	5	100%	5
A6B Tècnic qualificat	0	0%	1	100%	1
Fora conveni (similar A7)	1	50%	1	50%	2
Fora conveni (similar T6)	1	33,3%	2	66,7%	3
I0 Investigador - Nivell 0	1	100%	0	0%	1
I2 Investigador - Nivell 2	0	0%	1	100%	1
I4 (Investigador/a postdoctoral, JCI)	0	0%	1	100%	1
I4 (Investigador/a postdoctoral, Marie Curie)	0	0%	1	100%	1
I4 Investigador Postdoctoral	3	60%	2	40%	5
I4 Investigador Postdoctoral (Marie Curie)	1	100%	0	0%	1
I5 Invesitigador/a Predoctoral (MICINN)	0	0%	1	100%	1
I5 Predoctoral FI	0	0%	1	100%	1
I5 Predoctoral FPU	3	100%	0	0%	3
I5 Predoctoral MICINN	0	0%	1	100%	1
Q2A Responsable Tècnic	0	0%	1	100%	1
Q2B Responsable Tècnic	0	0%	1	100%	1
Q3A Tècnic Qualificat	4	66,7%	2	33,3%	6
Q3B Tècnic Qualificat	0	0%	1	100%	1
T4A Tècnic de Suport	8	61,5%	5	38,5%	13
T5A Ajudant	4	66,7%	2	33,3%	6
T5B Ajudant	1	25%	3	75%	4
T6 Auxiliar	2	50%	2	50%	4
Total general	29	43,9%	37	56,1%	66

Eix	Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció
Ítem	5.4. Processos de promoció i desenvolupament professional
Font	- Dades internes - Conveni col·lectiu del CREAF
Període	Any 2021
Resultat	Es donen molt poques promocions internes. La major part de les persones que han promocionat són dones, tot i que representen un percentatge molt elevat entre les promocions amb contractes temporals.
Valoració	Satisfactori⁷

Al CREAF, al llarg de l'any 2021 s'han portat a terme 8 promocions internes. D'aquestes 8 persones, 5 -el 62,5%- són dones, i 3 són homes -que representen el 37,5%-. D'aquesta manera al llarg de l'any 2021 ha promocionat el 4,5% del personal del CREAF. Cal apuntar que la major part de les promocions, aquestes es donen per un canvi de projecte: és a dir,

al canviar el projecte en el que s'està treballant, es modifica la categoria professional i les condicions. També cal apuntar que dues de les tres persones del PAS que promocionen ho fan per situar-se dins de conveni, perquè la situació que tenien prèviament no arribava a la categoria mínima per la convocatòria en la que estaven contractades.

Figura 9. Finalitzacions de contracte segons tipus de contracte i sexe



7- Aquest indicador rep una valoració satisfactòria, ja que no s'identifiquen desigualtats o discriminacions per raó de gènere que dificultin els processos de promoció i desenvolupament professional de les dones especialment. Tot i així, la dificultat per al conjunt de la plantilla d'accedir a aquests tipus de processos es detecta com una situació no satisfactòria

Al fixar-nos en el tipus de personal que ha promocionat, s'observa que han promocionat 4 persones amb contracte indefinit, o que el lloc de feina que han assolit té un contracte indefinit, i 4 persones que tenien un contracte temporal i que han promocionat a un altre lloc de feina amb un contracte temporal. Al fixar-nos en el gènere, s'observa que existeix una composició equilibrada entre les persones que han promocionat a un lloc de feina amb contracte indefinit, mentre que les dones representen el 75% de les persones que promocionen a un lloc de feina amb contracte temporal.

Al conveni col·lectiu del CREAF no s'incorpora cap element relatiu al desenvolupament professional. Tampoc es disposa de cap document específic que reculli les accions en aquest àmbit. Cal dir però que pel que fa al personal investigador sènior en plantilla, i de manera exclusiva, existeixen protocols de promoció penjats a la intranet, tot i que sols s'han activat 2 cops en els últims 10 anys.

Eix d'anàlisi 6. Condicions laborals

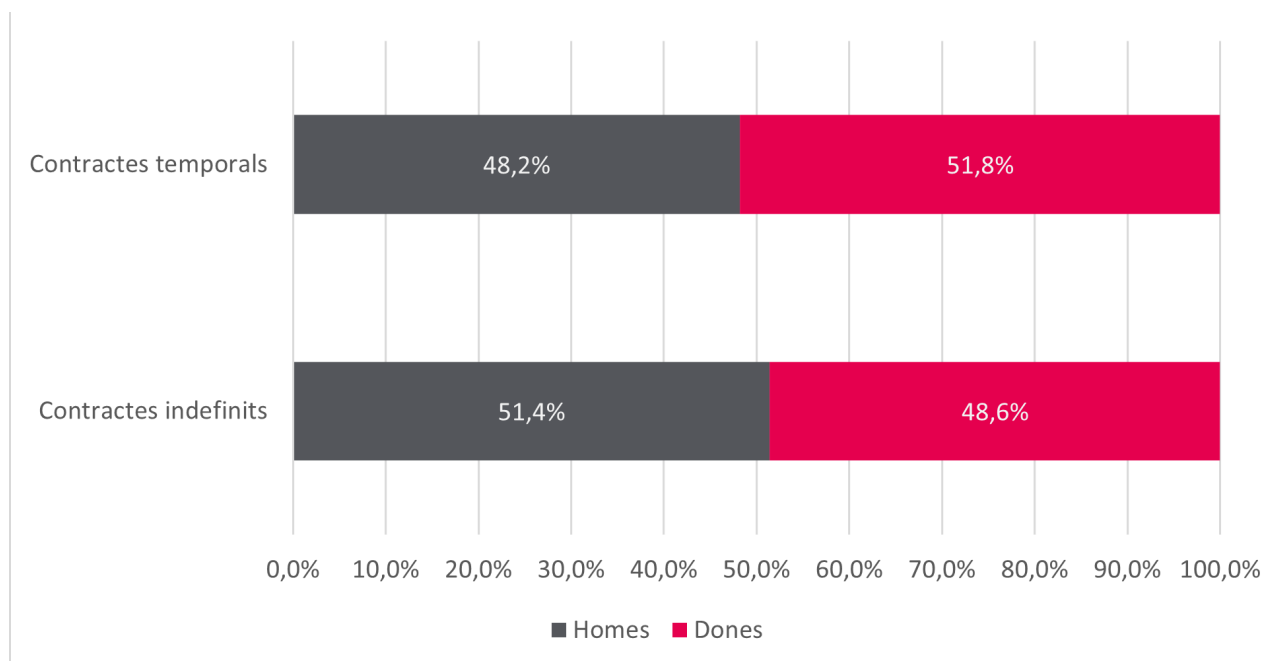
Eix	Condicions laborals
Ítem	6.1. Composició de la plantilla segons sexe i tipus de contracte
Font	Dades internes
Període	A 31/12/2021
Resultat	Malgrat la temporalitat és molt alta al CREAF, aquesta característica no té marc de gènere.
Valoració	Satisfactori

De les 147 persones que treballen al CREAF, només 35 tenen contractes indefinits. Representen el 23,5% del total, fet que significa que el 76,2% del personal té contractes temporals.

Al fixar-nos en la temporalitat si tenim en compte el sexe, el gràfic següent mostra com la proporció de dones amb contractes tempo-

rals és molt similar a la proporció de dones a la plantilla. Aquest fet significaria que la temporalitat no és una característica associada a les dones, sinó que és una característica de l'àmbit de treball. Tot i així, les dones si que apareixen lleugerament infrarepresentades entre les persones amb contractes indefinits.

Figura 10. Composició de la plantilla segons tipus de contracte i sexe



Eix	Condicions laborals
Ítem	6.2. Composició de la plantilla segons sexe i jornada laboral
Font	• Dades internes • Conveni col·lectiu del CREAF
Període	A 31/12/2021
Resultat	La parcialitat és baixa entre el conjunt del personal. A més, no s'identifiquen diferències significatives entre la proporció d'homes i dones que treballen a jornada parcial.
Valoració	Satisfactori

Segons allò establert al conveni col·lectiu, la jornada laboral completa és de *"1605 hores anuals per a tot el personal laboral del CREAF (37,5 hores setmanals de treball efectiu de mitjana en còmput anual)"*. Tot i així, el mateix conveni implica que hi ha un còmput d'hores anuals de vacances a distribuir al llarg de l'any.

A l'analitzar les dades relatives al personal, la taula següent mostra com la major part del personal treballa a jornada completa. Només 15 persones, que representen el 10,2% de la plantilla treballen a jornada parcial. Cal destacar que hi ha persones que tenen una parcialitat molt elevada, ja que tenen una jornada només del 26,6%, fins a qui té una jornada parcial del 80%. A l'analitzar el sexe de les persones que treballen a jornada parcial, s'observa que 7 homes i 8 dones han optat per aquesta opció, representant que la proporció de dones que opten per aquest tipus de jornada és lleu-

gerament major que la proporció d'homes que fan aquesta opció, del 53,3% respecte el 46,7% d'homes.

Cal destacar que, al conjunt del mercat laboral, sovint la parcialitat és una estratègia per a les dones per a poder fer compatibles les responsabilitats familiars amb la vida laboral. Aquesta estratègia té un cost econòmic per a qui n'opta, ja que pot suposar una major dificultat en el desenvolupament de la carrera professional, alhora que està representant una reducció de la retribució en el moment present, i també en el futur, en cas de percebre la prestació d'atur o una pensió.

Finalment, les persones que opten per reduccions de jornada, malgrat apareixen en aquesta taula, els resultats seran analitzats a l'indicador 8.3. Utilització de reducció de jornada per cura d'infants i dependents.

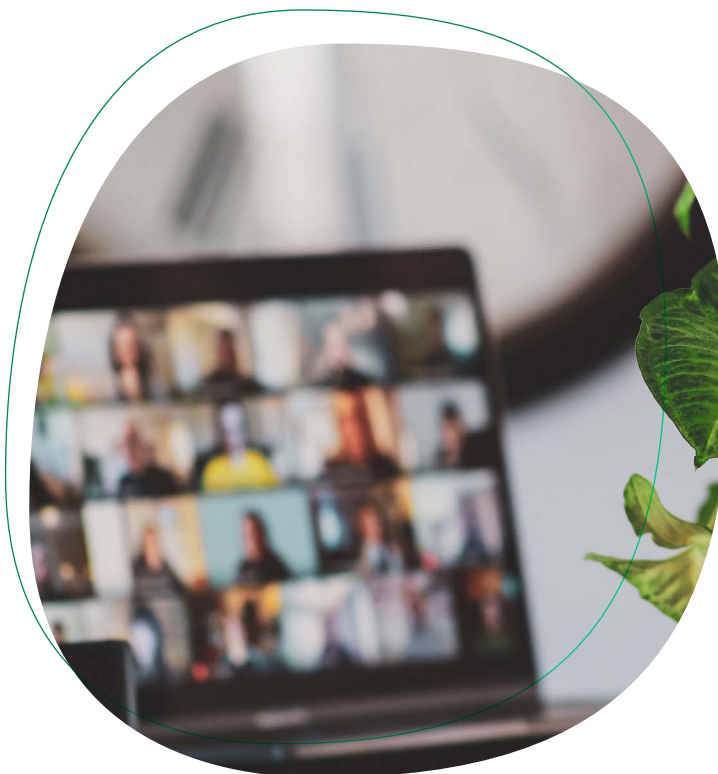
Taula 9. Tipus de contracte segons sexe

	Homes		Dones		Total
	N	%	N	%	
Jornada completa	65	49,2%	67	50,8%	132
Jornada parcial (26,6%)	0	0%	1	100%	1
Jornada parcial (50%)	0	0%	2	100%	2
Jornada parcial (53,3%)	1	100%	0	0%	1
Jornada parcial (60%)	2	100%	0	0%	2
Jornada parcial (61,9%)	1	100%	0	0%	1
Jornada parcial (75%)	0	0%	1	100%	1
Jornada parcial (80%)	1	50%	1	50%	2
Reducció de jornada (50%)	1	100%	0	0%	1
Reducció de jornada (66,6%)	1	25%	3	75%	4
Total	72	49%	75	51%	147

Eix	Condicions laborals
Ítem	6.3. Mecanismes per al teletreball
Font	• Dades internes • Conveni col·lectiu del CREAF
Període	Any 2021
Resultat	No existeix informació sobre el nombre de persones que teletreballen, però no es percep que existeixin barreres o dificultats que puguin dificultar-ne l'accés, ni tampoc es detecta l'existència de biaixos de gènere.
Valoració	Satisfactori

El conveni col·lectiu, estableix en relació al teletreball que *"El centre permet el teletreball al seu personal. Per a poder fer-ne ús, cal que la naturalesa del seu treball ho permeti i que el/la responsable de les persones que s'hi acullin hi estigui d'acord amb la forma, control i durada."*

No es disposa de dades sobre les persones que accedeixen de manera habitual a aquesta tipologia de treball.



Eix	Condicions laborals
Ítem	6.4. Flexibilitat horària
Font	- Dades internes - Conveni col·lectiu del CREAF
Període	Any 2022
Resultat	Malgrat que la flexibilitat és àmplia, el conveni col·lectiu fa recaure en la negociació individual les necessitats de cada persona, si aquestes van més enllà de l'horari fixat. Aquesta situació pot generar diferències en les opcions entre departaments, o en funció de les possibilitats de fer peticions al o la cap directe.
Valoració	Millorable

L'article 16 del conveni col·lectiu estableix els horaris de treball. Apunta que *"l'horari de treball setmanal ordinari es podrà establir entre les 8:00 hores del matí fins les 18:00 hores, de dilluns a divendres. Excepcionalment l'horari es pot veure modificat sempre d'acord amb el/la cap de grup. Tot el personal podrà gaudir, diàriament entremig del seu treball, d'un descans retribuït de trenta minuts, a més del descans preceptiu per dinar quan la jornada sigui partida. Durant els mesos de juliol i agost es farà jornada intensiva, que es podrà establir entre 7.30 i 15.00 hores."*

L'Article 17 estableix les especificitats dels treballs extraordinaris, que regulen les circumstàncies en les que es pot treballar hores extres, i fixa que les hores extres seran compensades mitjançant jornades de descans o bé s'abonaran amb el valor de l'hora extra, a elecció del

treballador. El valor de l'hora extra serà el valor de l'hora normal segons el tipus de feina a desenvolupar multiplicat per 1,25. Cal apuntar però que actualment no es cobren les hores extres, tot i que el conveni ho reculli per limitacions de normativa pressupostària pública però en alguns casos s'ofereix la possibilitat de compensar les hores extra en temps de descans.

Malgrat no es disposa d'informació sobre les valoracions del personal, tota la plantilla té un horari flexible, ja que si les seves necessitats no queden incloses en el que estableix el conveni, cada treballador o treballadora pot pactar un horari específic directament amb el seu cap. Aquest fet és positiu perquè ofereix una flexibilitat total, tot i que centra la responsabilitat amb l'empatia de les persones que fan de cap i no garanteix que tothom pugui accedir a aquesta major flexibilitat.

Eix	Condicions laborals
Ítem	6.5. Registre retributiu
Font	- Dades internes⁸ - Conveni col·lectiu del CREAM - Taula salarial del CREAM per l'any 2021
Període	Any 2021
Resultat	La bretxa salarial al CREAM és l'any 2021 del 4,33% a favor dels homes
Valoració	Millorable⁹

El conveni col·lectiu del CREAM estableix l'estructura salarial de la institució i detalla els conceptes que l'integren. Són el sou base, les pagues extraordinàries i els complements, que són els següents: de productivitat com els sexennis– als que només pot optar el personal investigador i el personal de gerència-, d'antiguitat, de responsabilitat -per al manteniment de vehicles i/o laboratoris-, de complement personal - té caràcter excepcional i només s'utilitza en el supòsit de l'existència de diferències salarials produïdes per l'aplicació d'un nou model, per un error al conveni- i finalment el complement excepcional - complement anual no consolidable en funció de mèrits excepcionals individuals al llarg de l'any per a les persones que tenen fills o filles amb algun grau de discapacitat-. La taula salarial també

estableix les retribucions per a cadascuna de les categories professionals, detallant el salari base i els complements.

El complement que no apareix al conveni però que té vigència és el complement absorbible, que consisteix en compensar la diferència fins al salari brut establert per un ajut, i per absorbir les futures diferències que s'hi puguin produir per exemple per un increment de cotització o per antiguitat.

La bretxa salarial és la diferència entre les retribucions mitjanes de dones en relació a les retribucions mitjanes dels homes expressada en percentatge. La bretxa salarial no representa una discriminació directa sinó que és un indicador que mesura una desigualtat estruc-

8- Les dades utilitzades en aquest indicador no es corresponen amb les dades de personal que apareixen a la resta del document. En aquest indicador, les dades de retribucions són relatives a les persones que van estar contractades pel CREAM entre l'1 i el 30 de novembre de 2021. En la resta del document, les dades del personal fan referència a les persones contractades pel CREAM a 31 de desembre de 2021. Aquesta diferència s'explica pel fet que, per la forta temporalitat dels contractes al CREAM, al calcular la bretxa salarial de les persones contractades a final d'any, hi havia persones que havien estat contractades pocs mesos i això generava biaixos que dificultaven la lectura i l'anàlisi sobre l'existència i els motius de la bretxa salarial. Per aquest motiu s'han utilitzat per a l'anàlisi d'aquest element només les dades de retribucions mensuals, i les dades de les persones que han estat treballant al llarg de tot el mes. En aquest cas, l'anàlisi inclou 138 persones treballadores.

9- Segons les últimes dades disponibles de l'Estadística Anual d'Estructura Salarial, relatives a l'any 2019, la bretxa salarial a Catalunya es situa al 20,64% a favor dels homes. Malgrat que la bretxa salarial al CREAM és més baixa que la mitjana catalana, la desigualtat salarial no es pot identificar com a situació satisfactòria.

tural i històrica que resulta de la composició de la institució, habitualment és la resposta de fenòmens com la segregació vertical o la masculinització de l'antiguitat.

El marc legal actual obliga a relacionar la bretxa salarial de la mitjana de la bretxa salarial de la mediana. Mentre la bretxa salarial de la mitjana mesura la relació entre les retribucions mitjanes de dones i homes, la bretxa salarial de la mediana mesura aquesta diferència tenint en compte la distribució de les retribucions de les dones entre elles i dels homes entre ells. Així, analitzar les dues bretxes de manera relacionada aporta la següent informació segons la següent casuística:

- La bretxa en base a la mitjana i mediana tenen el mateix valor o valors molt similars. En aquest cas es dedueix que no existeixen grups de dones o d'homes la remuneració dels quals estigui fora del rang (dispersió de les retribucions en l'organització).
- La bretxa en base a la mitjana és major que la calculada en base a la mediana. En aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup d'homes en la banda alta de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació vertical.
- La bretxa en base a la mitjana és menor que la calculada en base a la mediana. En aquest cas el conjunt de dades està influenciat per un grup de dones en la banda baixa de la retribució. Normalment aquest és un clar indicador de segregació horitzontal de l'ocupació i il·lustra molt bé el fenomen de "Terra enganxifós".¹⁰

Analitzant les retribucions brutes anuals, observem que la bretxa salarial de la mitjana és del 4,33%. Això significa que les retribucions mitjanes dels homes són superiors a les retribucions mitjanes de les dones, en un 4,33%. Si tenim en compte la bretxa de la mediana, observem que aquesta és més baixa, situant-se a l'1,64 a favor de les dones%. El fet que la bretxa salarial de la mitjana sigui superior a la bretxa salarial de la mediana explica que les dades estan influenciades per un grup d'homes en la banda alta de les retribucions. Normalment aquest és un clar indicador de l'existència de segregació vertical.

La taula següent, mostra que la bretxa salarial del salari base és lleugerament més alta que la bretxa de les retribucions brutes anuals, situant-se al 6,64%. Alhora, observem una petita diferència entre la bretxa salarial de la mitjana i de la mediana, on la segona és lleugerament inferior, situant-se al 4,50%. Això significa que no existeix cap grup de persones, de cap dels dos sexes que tinguin unes retribucions molt superiors o molt inferiors que les de la majoria, en els salaris base.

A l'analitzar els complements salarials, observem que només una petita part de la plantilla percep aquests complements. Alhora, hi ha complements que decanten la bretxa salarial a favor de les dones, com el complement personal -amb una bretxa salarial de la mitjana situada al -51,74%, el complement de productivitat que és del 13,21% a favor de les dones, el complement d'antiguitat del 22,63% a favor de les dones, el complement d'IT del 149,62% a favor de les dones i el complement de living allowance del 53,53%-. La resta de complements són favorables als homes.

10- Informació extreta del *Registre retributiu. Guia per a elaborar el Registre retributiu i càlcul de la bretxa*, del Departament de Treball, Afers socials i Famílies, de la Generalitat de Catalunya. Disponible a <https://igualtat.gencat.cat/web/.content/Ambits/cures-temps/igualtat-opportunitats/eina-registre-retributiu/Guia-Registre-salarial.pdf>

Cal apuntar que el complement més habitual és el complement d'antiguitat segons el nou conveni, que té una bretxa salarial del 8,91%, mentre que el complement d'antiguitat anterior al nou conveni, també força habitual, ja que afecta a 32 treballadors/es genera una bretxa salarial a favor de les dones del 22,63%. La resta dels complements afecten a un nombre molt petit de persones, i per tant, tenen una afectació petita en la generació de la bretxa salarial general. Per aquest motiu,

la bretxa salarial dels salaris base és força similar a la bretxa salarial de les retribucions brutes anuals.

Cal apuntar també que el complement living allowance, el complement mobility allowance i el complement family assistance van associats a contractes de recerca, i que per tant, són molt puntuals i no poden ser extensius al conjunt de la plantilla.

Taula 10. Mitjana i mediana¹¹ de les retribucions i complements segons tipus i sexe

	Homes			Dones				
	Num. persones	Mitjana	Mediana	Num. persones	Mitjana	Mediana	Bretxa mitjana	Bretxa mediana
Retribucions brutes mensuals	67	2.356,19 €	2.143,45 €	71	2.254,09 €	2.178,63 €	4,33%	-1,64%
Salari base mensual	67	1.695,44 €	1.666,66 €	71	1.582,80 €	1.591,73 €	6,64%	4,50%
Complement personal	3	83,24 €	101,05 €	2	126,31 €	126,31 €	-51,74%	-25,00%
Complement productivitat	9	434,76 €	441,57 €	3	492,21 €	560,18 €	-13,21%	-26,86%
Complement de tasques	3	193,56 €	175,00 €	1	175,00 €	175,00 €	9,59%	0,00%
Complement d'antiguitat	14	113,44 €	81,54 €	18	139,12 €	109,16 €	-22,63%	-33,87%
Complement d'antiguitat (nou conveni)	20	55,20 €	51,25 €	25	50,28 €	51,25 €	8,91%	0,00%
Complement absorbible	1	1.165,44 €	1.165,44 €	0	0,00 €	0,00 €	100,00%	100,00%
Complement IT	1	169,40 €	169,40 €	4	422,85 €	430,91 €	-149,62%	-154,37%
Complement <i>living allowance</i>	1	2.352,62 €	2.352,62 €	2	3.611,92 €	3.611,92 €	-53,53%	-53,53%
Complement <i>mobility allowance</i>	1	456,67 €	456,67 €	2	456,67 €	456,67 €	0,00%	0,00%
Complement <i>family assistance</i>	2	114,14 €	114,14 €	0	0,00 €	0,00 €	100,00%	100,00%

11- El Reial Decret 902/2020 també estableix la obligació que el registre retributiu incorpori els valors de la mediana de les retribucions desagregades segons sexe. La mediana és el valor que ocupa el lloc central d'un conjunt de xifres, és a dir, del conjunt de retribucions que percep la plantilla, quina és la retribució amb el mateix nombre de persones amb retribucions majors que amb el mateix nombre de persones amb retribucions menors.

La taula següent mostra totes les bretxes en funció les categories professionals. Bona part de les categories professionals estan formades per poques persones. Comparant les categories professionals més habituals, que són les categories professionals del personal tècnic, s'observa que majoritàriament, entre aquestes categories professionals existeixen bretxes a favor dels homes, com en el cas del Q3A Tècnic Qualificat amb una bretxa del 9,8%, del Q2A responsable Tècnic amb una bretxa del 22% o del Q2B Responsable Tècnic amb una bretxa del 16,6%. A l'altre extrem, el T4A Tècnic de Suport té una bretxa salarial de l'11,7% a favor de les dones.

D'altra banda, la categoria professional més nombrosa d'entre el personal investigador és

la categoria d'I4 Investigador Postdoctoral, que pràcticament té una bretxa salarial inexistent, situant-se al 0,4%.

Per poder comparar en quins àmbits de l'organització existeix una major diferència entre les retribucions de dones i homes, s'ha calculat la bretxa salarial de la mitjana segons els tipus de personal agrupant el conjunt de les categories professionals. Així, el personal tècnic és on s'acumula una bretxa salarial major, del 13,8% a favor dels homes, seguit del personal investigador, on la bretxa és molt baixa, del 0,7% i a favor de les dones, i finalment, el personal de gestió compta amb una bretxa salarial del 5,6% a favor de les dones.

PLA JEDI 2023-2027 (JUSTÍCIA, EQUITAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ)

	Homes			Dones				
	Num. persones	Mitjana	Mediana	Num. persones	Mitjana	Mediana	Bretxa mitjana	Bretxa mediana
A1 Gerent	1	3.273,28 €	3.273,28 €	0	-	-	-	-
A2 Cap d'Àrea	1	1.576,68 € ¹²	1.576,68 €	3	3.293,29 €	3.254,90 €	-108,9%	-106,4%
A3B Responsable Tècnic	0	-	-	1	2.508,53 €	2.508,53 €	-	-
A4A Tècnic Qualificat	3	2.451,85 €	2.424,98 €	5	2.412,48 €	2.446,94 €	1,6%	-0,9%
A4B Tècnic Qualificat	1	2.128,88 €	2.128,88 €	6	2.157,35 €	2.128,88 €	-1,3%	0,0%
A5A Tècnic de Suport	2	1.908,08 €	1.908,08 €	4	1.983,32 €	1.968,90 €	-3,9%	-3,2%
A5B Tècnic de Suport	1	1.851,92 €	1.851,92 €	0	-	-	-	-
A6A Ajudant	0	-	-	1	1.657,43 €	1.657,43 €	-	-
A7 Auxiliar	1	1.373,73 €	1.373,73 €	2	1.333,34 €	1.333,34 €	2,9%	2,9%
Total personal de gestió	10	2.137,62 €	2.031,82 €	22	2.256,90 €	2.185,79 €	-5,6%	-7,6%
I0 Investigador - Nivell 0	0	-	-	1	3.333,34 €	3.333,34 €	-	-
I1 Investigador - Nivell 1	1	3.020,03 €	3.020,03 €	0	-	-	-	-
I2 Investigador - Nivell 2	1	3.270,43 €	3.270,43 €	1	2.794,47 €	2.794,47 €	14,6%	14,6%
I3 Investigador - Nivell 3	0	-	-	3	2.807,47 €	2.854,18 €	-	-
I4 Investigador Postdoctoral	8	2.733,83 €	2.582,22 €	7	2.722,83 €	2.472,59 €	0,4%	4,2%
I5 Investigador Predoctoral	1	2.805,11 €	2.805,11 €	0	-	-	-	-
Investigador Postdoctoral	0	-	-	1	2.418,94 €	2.418,94 €	-	-
Investigador/a "Marie Curie"	0	-	-	1	3.999,63 €	3.999,63 €	-	-
Investigador/a JCI	2	2.083,33 €	2.083,33 €	1	2.083,33 €	2.083,33 €	0,0%	0,0%

12-Aquesta retribució és excepcionalment baixa per aquest lloc de treball, pel fet que la persona que l'ocupa estava gaudint d'un permís de paternitat durant el més de referència de l'anàlisi. Aquesta taula només recull la part del sou que és abonada pel CREAF, mentre que una altra part de la prestació econòmica percebuda és abonada per la Seguretat Social. Si s'agafés de referència un mes en el que aquesta persona no estigués gaudint d'un permís, la seva retribució bruta mensual seria de 3.378,59€, fet que generaria una bretxa salarial molt menor del que apareix a la taula: una bretxa salarial de la mitjana del 2,5% a favor dels homes, i una bretxa salarial de la mediana del 3,7% també a favor dels homes.

PLA JEDI 2023-2027 (JUSTÍCIA, EQUITAT, DIVERSITAT I INCLUSIÓ)

	Homes			Dones				
	Num. persones	Mitjana	Mediana	Num. persones	Mitjana	Mediana	Bretxa mitjana	Bretxa mediana
Investigador/a predoctoral	2	1.484,20 €	1.484,20 €	1	1.486,32 €	1.486,32 €	-0,1%	0,0%
Predoctoral (1r i 2n any RD)	4	1.391,56 €	1.391,56 €	2	1.391,56 €	1.391,56 €	0,0%	-0,1%
Predoctoral FPU	1	1.391,55 €	1.391,55 €	0	-	-	-	-
Predoctoral FPU (3r any)	1	1.489,69 €	1.489,69 €	2	1.429,69 €	1.489,69 €	4,0%	0,0%
Predoctoral FPU (4t any)	0	-	-	1	1.857,02 €	1.857,02 €	-	-
Predoctoral MICINN (1r i 2n any)	2	1.389,07 €	1.389,07 €	1	1.391,56 €	1.391,56 €	-0,2%	-0,2%
Predoctoral MICINN (3r any)	1	1.489,69 €	1.489,69 €	1	1.489,69 €	1.489,69 €	0,0%	0,0%
Predoctoral MICINN (4t any)	1	1.857,01 €	1.857,01 €	1	1.857,01 €	1.857,01 €	0,0%	0,0%
R2 Cap de Grup	2	4.038,35 €	4.038,35 €	0	-	-	-	-
R3 Investigador sènior	1	4.077,38 €	4.077,38 €	2	4.297,22 €	4.297,22 €	-5,4%	-5,4%
R4 Investigador Consolidat	6	3.396,35 €	3.743,83 €	1	3.568,74 €	3.568,74 €	-5,1%	4,7%
Total personal investigador	34	2.506,05 €	2.479,88 €	27	2.522,92 €	2.418,94 €	-0,7%	2,5%
Q1 Cap Tècnic	2	2.222,49 €	2.222,49 €	1	1.251,14 €	1.251,14 €	43,7%	43,7%
Q2A Responsable Tècnic	3	3.461,94 €	3.080,40 €	2	2.701,40 €	2.701,40 €	22,0%	12,3%
Q2B Responsable Tècnic	3	2.688,67 €	2.598,11 €	1	2.242,23 €	2.242,23 €	16,6%	13,7%
Q3A Tècnic Qualificat	5	2.302,25 €	2.468,09 €	8	2.077,30 €	2.213,60 €	9,8%	10,3%
Q3B Tècnic Qualificat	1	2.150,16 €	2.150,16 €	1	1.075,09 €	1.075,09 €	50,0%	50,0%
T4A Tècnic de Suport	3	1.705,71 €	1.881,40 €	4	1.905,29 €	1.908,08 €	-11,7%	-1,4%
T4B Tècnic de Suport	3	1.796,89 €	1.800,36 €	2	1.747,01 €	1.747,01 €	2,8%	3,0%
T5A Ajudant	1	1.657,43 €	1.657,43 €	1	1.657,43 €	1.657,43 €	0,0%	0,0%
T5B Ajudant	1	1.478,24 €	1.478,24 €	1	1.520,89 €	1.520,89 €	-2,9%	-2,9%
T6 Auxiliar	1	1.075,08 €	1.075,08 €	1	1.386,50 €	1.386,50 €	-29,0%	-29,0%
Total personal tècnic	23	2.229,69 €	2.150,16 €	22	1.921,35 €	1.908,08 €	13,8%	11,3%

Tenint en compte el tipus de contracte, observem que les diferències en les retribucions entre homes i dones amb contractes indefinits són més grans -amb una bretxa de l'11,16%, que les diferències entre les retribucions d'homes i dones amb contractes temporals -amb una bretxa del 0,94% a favor de les dones-. El

fet que la bretxa de la mediana sigui especialment alta entre el personal amb contracte indefinit significa que hi ha un grup de dones amb unes retribucions més baixes que les de la resta de companyes amb el mateix tipus de contracte, fet que exemplifica l'existència de segregació vertical.

Taula 12. Retribucions brutes anuals segons tipus de contracte

	Homes			Dones			Bretxa mitjana	Bretxa mediana
	Num. persones	Mitjana	Mediana	Num. persones	Mitjana	Mediana		
Contracte Indefinit	18	3.164,63 €	3.353,79 €	17	2.811,46 €	2.673,64 €	11,16%	20,28%
Contracte temporal	49	2.059,21 €	1.881,40 €	54	2.078,62 €	2.106,11 €	-0,94%	-11,94%

Finalment, l'antiguitat és un element que acostuma a tenir un pes molt important en les retribucions, ja que els triennis representen una part important dels imports percebuts pel personal. En el cas del CREAF, s'observa que, a major antiguitat, més alta és la bretxa salarial, ja que la bretxa salarial de la mitjana del personal amb una antiguitat de més de 10 anys és del 13,09%. Entre les persones amb una antiguitat de 10 anys o més, la bretxa de la mediana es situa al 21,73% mostrant com existeix

un grup de dones amb aquesta antiguitat que es situen a la banda baixa de les retribucions.

En el cas de les persones amb una antiguitat d'entre 6 i 10 anys, la bretxa salarial és del 23,16%, tot i que en aquest cas, la bretxa és favorable a les dones. Finalment, entre el personal amb una antiguitat d'entre 2 i 5 anys, la bretxa salarial és del 5,73%, i per a les persones amb una antiguitat d'un any o menys, aquesta es situa al 8,75% a favor de les dones.

Taula 13. Retribucions brutes anuals segons anys d'antiguitat

	Homes			Dones			Bretxa mitjana	Bretxa mediana
	Num. persones	Mitjana	Mediana	Num. persones	Mitjana	Mediana		
1 any o menys	23	1.832,35 €	1.657,40 €	24	1.992,59 €	1.982,37 €	-8,75%	-19,61%
Entre 2 i 5 anys	20	2.221,47 €	2.009,04 €	25	2.094,27 €	1.934,75 €	5,73%	3,70%
Entre 6 i 10 anys	4	2.245,78 €	2.295,20 €	5	2.766,01 €	2.854,18 €	-23,16%	-24,35%
Més de 10 anys	20	3.115,41 €	3.297,05 €	17	2.707,72 €	2.580,70 €	13,09%	21,73%

Més enllà de les retribucions dineràries, el conveni col·lectiu estableix ajuts per al desplaçament a la feina amb transport públic, així com ajuts econòmics a treballadors i treballadores

amb fills o filles amb algun tipus de diversitat funcional. Actualment, aquests articles estan suspesos des de 2012 per les restriccions en els pressupostos de la Generalitat de Catalunya.

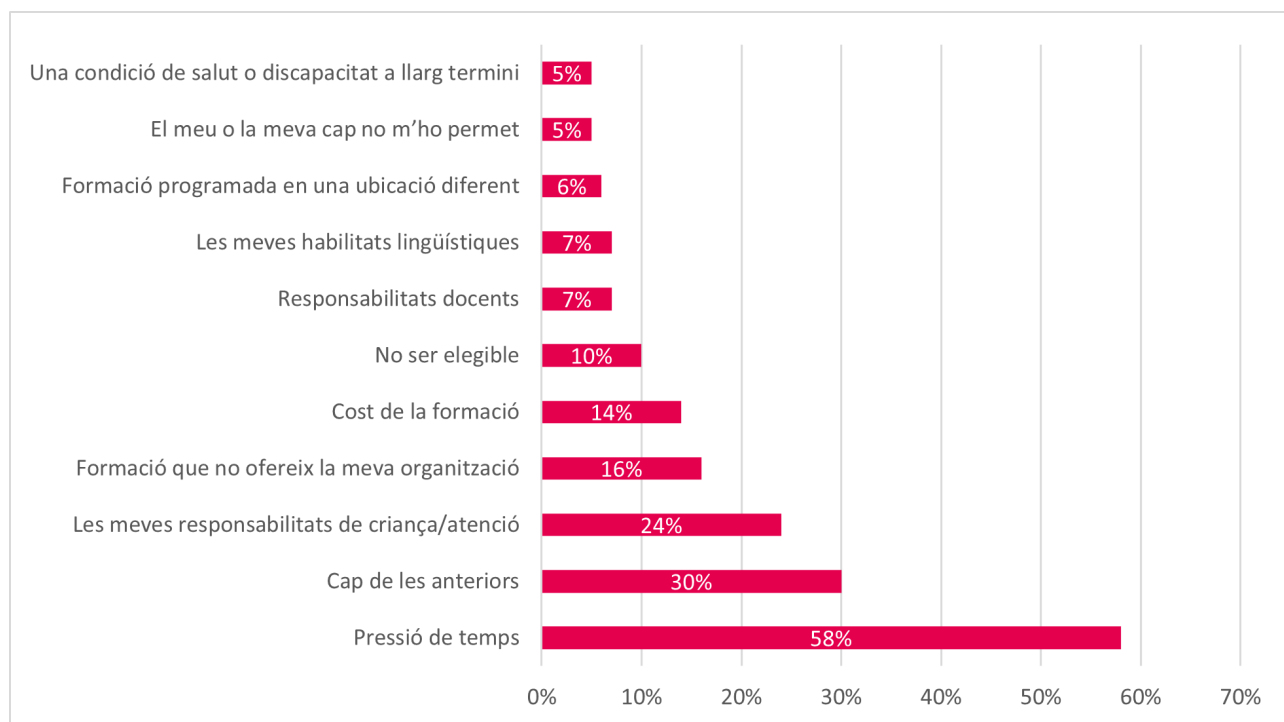
Eix	Condicions laborals
Ítem	6.6. Accés a la formació general i percepció d'accés a la formació
Font	• Enquesta a tot el personal • Programa formatiu del centre
Període	Gener 2021-2022
Resultat	Existeix una programa de formació institucional i les formacions es duen a terme en horaris compatibles amb jornades reduïdes o responsabilitats per cures però s'apunten altres mesures per millorar l'accés a la formació de tot el personal tot i que la barrera principal de pressió de temps és molt sistèmica de l'àmbit de recerca.
Valoració	Satisfactori

L'últim trimestre del 2021 es va crear el programa Watering Talents amb l'objectiu de centralitzar tota la formació del centre en un únic programa. L'objectiu és oferir una proposta més atractiva, amb antelació suficient i evitant el solapament de dates i temes per tal de maximitzar els recursos disponibles i l'accés als cursos. Les formacions es realitzen en horari de matí per tal d'assegurar que les persones que tenen jornades reduïdes i/o responsabilitats de cures puguin assistir-hi.

A la pregunta de l'enquesta 'Si s'havia percebut una diferència en l'accés a la formació formal i oportunitats de desenvolupament professional' el 76% de les persones que van respondre que no hi havia un tracte diferencial entre homes i dones i un 14% va manifestar no tenir una opinió al respecte (Figura 23). El 10% restant, un 6% percep que s'assignen més recursos als homes en contraposició al 4% que percep que s'assignen més recursos a les dones.

A la pregunta de l'enquesta 'Durant els darrers 12 mesos, creus que alguna de les situacions següents t'ha impedit accedir a la formació que necessitaves o volies?' tal i com mostra el següent gràfic, s'observa que l'impediment principal és la pressió de temps. Si disgreguem les respostes per gènere, no s'observen diferències. La següent pregunta se'ls hi demanava explicar amb més detall quines eren les principals barreres d'accés a la formació. La majoria de comentaris apunten a falta de temps degut a la diversitat de tasques que s'espera en la carrera acadèmica per seguir sent competitiu. Alguns altres comentaris apunten a la dificultat de conciliar vida personal i laboral, i suggereixen gravar formacions o participar en plataformes online per facilitar-ne l'accés en horaris personalitzats.

Figura 11. Valoració del personal sobre l'accés a la formació



Eix d'anàlisi 7. Salut laboral

Eix	Salut laboral
Ítem	7.1. Perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals
Font	• Conveni col·lectiu del CREAM • Pla de prevenció. Centre Recerca Ecològica i Aplicacions. Forestals
Període	Any 2021
Resultat	Ni el conveni col·lectiu ni el pla de prevenció aporta elements que incorporin la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals. No es tenen en compte les diferències entre els cossos d'homes i de dones en els equips de roba per al treball de camp, tot i que pràcticament mai es faciliten aquests equips.
Valoració	Millorable

Tal i com mostra el Pla de Prevenció facilitat pel CREAM, l'objectiu d'aquest és *"el d'integrar la gestió de la prevenció en l'estructura o processos d'aquesta empresa, adequant les condicions de treball, aconseguint una vigilància de la salut dels treballadors efectiva i realitzant una informació i formació adequada sobre els riscos als que puguin estar exposats"*. Tanmateix, és necessari aplicar la perspectiva de gènere, tenint en compte la situació, les demandes i les necessitats diferenciades d'homes i de dones ja que poden patir diferents dolències, que poden implicar desigualtats i discriminacions rellevants en les condicions de vida.

El Pla de Prevenció del CREAM de l'any 2015, s'emmarca en la Llei 31/1995 de Prevenció de Riscos Laborals, modificada per la Llei 54/2003, la qual determina que, les dues eines principals per a la gestió i aplicació del pla són, d'una banda, l'avaluació de riscos laborals i de l'altra, la planificació de l'activitat preventiva.

Cal destacar que, a banda de tenir en compte els elements per a garantir una bona ergonomia i facilitar els equips electrònics per a garantir la bona postura o protegir la vista, al Pla de Prevenció també incorpora l'anàlisi dels riscos psicosocials. Tanmateix, no es diferencia els tipus en de riscos en apartats sinó que venen definits en els codis de riscs i, és important destacar que són diferents. Els riscos psicosocials poden aparèixer com a conseqüència d'una mala planificació i organització laboral i poden produir trastorns psicològics i físics, com la síndrome de *burnout* o estrès a la feina, molt esgotament o depressió. Poden donar-se en casos de càrregues de treball excessives, sentir que no es tenen en compte les pròpies opinions, no deixar clares les directrius del que es demanen i ser víctima d'assetjament psicològic o sexual, entre d'altres.

El document del Pla de Prevenció l'han elaborat amb l'empresa i SP.ACTIVA, a partir de la

Guia d'avaluació de riscos laborals de l'Institut Nacional de Seguretat i Higiene al Treball. Al document analitzat s'incorpora un únic element relatiu a la situació concreta de la salut de les dones vinculat, únicament *"Els riscos que poden perjudicar a les treballadores en estat d'embaràs o període de lactància"*, i per tant no s'incorpora cap element relacionat amb la menstruació o menopausa.

Per altra banda, el capítol 10 del conveni col·lectiu també incorpora elements relacionats amb la seguretat i la salut en el treball. En cap cas aquest capítol estableix cap element relacionat amb la seguretat o la salut laboral específic en el cas de les dones.

L'Article 42 estableix que el CREAM ha de proporcionar equips de protecció individual adequats a cada tasca o treball. El personal no podrà desenvolupar cap tasca que requereixi

mesures de protecció si no se l'ha proporcionat la roba de feina adequada i els equips de protecció individuals necessaris per desenvolupar-la.

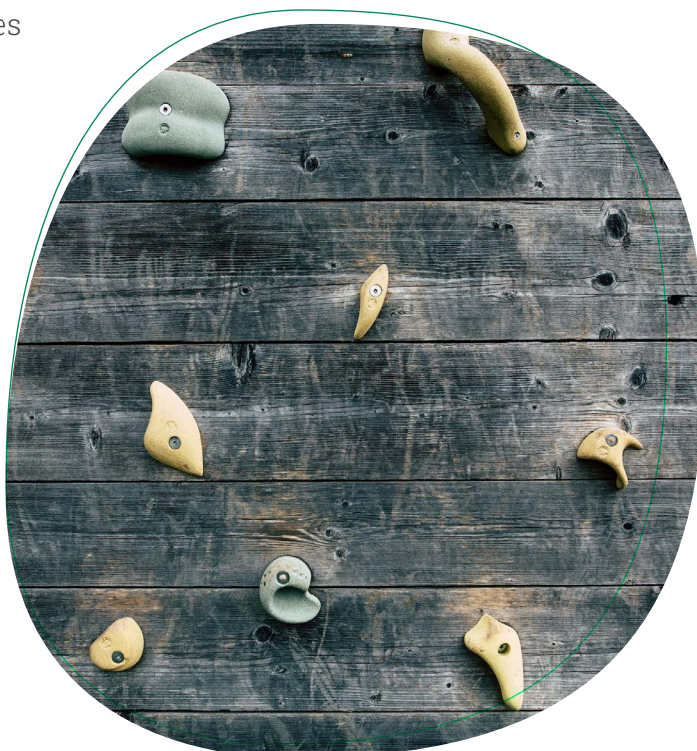
"Donada l'activitat pròpia del CREAM, en general el personal no necessita roba especial de treball. Malgrat això, i tenint en compte les característiques específiques pel desenvolupament d'algunes de les activitats del Centre, el CREAM proporcionarà un equipament estàndard, detallat a l'annex 2 d'aquest conveni, pactat amb els grups de recerca."

Aquest annex 2 detalla el material per al treball de camp, però enlloc es detalla si aquest material serà adequat per als cossos de les dones o si s'utilitzen només els models regulars sovint més adaptats als cossos masculins. Cal apuntar també que pràcticament mai es faciliten aquests equips.

Eix	Salut laboral
Ítem	7.2. Composició del comitè de seguretat i salut laboral
Font	• Conveni col·lectiu del CREAF • Pla de prevenció. Centre Recerca Ecològica i Aplicacions. Forestals
Període	Any 2022
Resultat	La composició del comitè de seguretat i salut laboral està equilibrada, ja que compta amb un 50% de dones i un 50% d'homes.
Valoració	Satisfactori

L'Article 46 del conveni col·lectiu estableix les característiques de com s'ha d'escollir les persones que desenvoluparan la tasca de la representació legal del personal.

Actualment, el comitè de seguretat i salut laboral del CREAF està format per un total de 6 persones: 3 dones i 3 homes. El fet que el comitè de seguretat i salut laboral tingui una composició equilibrada es valora molt positivament ja que la presència de dones en aquest espai facilita que la representació del personal incorpori la perspectiva de gènere en les seves demandes a nivell laboral.



Eix	Salut laboral
Ítem	7.3. Baixes per accidents laborals i malaltia
Font	Dades internes
Període	Any 2021
Resultat	S'observa l'any 2021 un nombre baix de sol·licituds i una percentatge més alt de dones que d'homes que han agafat la baixa per malaltia comuna.
Valoració	Satisfactori

En relació als accidents laborals i a les malalties professionals, segons les dades es pot observar que no hi ha hagut cap persona l'any 2021 que hagi contret una malaltia professional ni tampoc accident laboral.

Tanmateix, si ens fixem en les baixes per malaltia comuna, s'observa un nombre baix de sol·licituds: 27 de les quals, 63% de dones i 37% d'homes. Cal destacar el registre per baixa per COVID, per part de 5 treballadores i 2 treballadors.

La taula següent mostra els dies de baixa segons motiu de la malaltia i el sexe. Així, es torna a observar que els dies de baixa de les dones són més que els dies de baixa que han causat els homes. Cal analitzar aquestes dades amb molta cautela ja que moltes de les baixes que es fan no es comuniquen, per la flexibilitat que ofereix la feina, tot i que es cobra el 100% del sou des del primer dia de baixa. Així, la diferència entre els dies de baixa de dones i homes pot ser anecdòtic, i no es pot inferir un estat de salut diferenciat en funció del sexe a través d'aquestes dades.

Taula 14. Dies de baixa per malaltia comuna o COVID, segons sexe

	Homes	Dones
Dies de baixa per malaltia comuna	216	371
Dies de baixa per covid	14	39
TOTAL dies de baixa	230	410

Eix 8. La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	8.1. Utilització dels permisos de paternitat, maternitat i adopció
Font	- Dades internes - Conveni col·lectiu del CREAF
Període	Any 2021
Resultat	No es percep l'existència de biaixos de gènere o barreres formals que puguin dificultar l'accés als permisos de paternitat o maternitat.
Valoració	Satisfactori

El conveni col·lectiu recull els permisos i excedències que el CREAF ofereix. En el cas dels permisos de paternitat, maternitat o adopció, així com els permisos en casos de fills o filles amb algun tipus de malaltia o discapacitat.

Al fixar-nos en les dades de permisos gaudits efectivament, s'observa que al llarg de l'any 2021, hi ha hagut 3 dones que han gaudit de permisos de maternitat i 4 homes que han

gaudit de permisos de paternitat. Ningú ha gaudit de permisos per adopció o de permisos per fill/a prematur/a.

Tenint en compte el que estableix el conveni col·lectiu i les dades disponibles, no es percep l'existència de biaixos de gènere o barreres formals que puguin dificultar l'accés als permisos de paternitat o maternitat.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	8.2. Utilització de permisos de lactància
Font	Dades internes
Període	Any 2021
Resultat	Amb la informació disponible, no es percep l'existència de barreres per accedir als permisos de lactància.
Valoració	Satisfactori

Al llarg de l'any 2021, han gaudir de permisos de lactància 3 persones al CREAF. D'aquestes, 2 eren dones i 1 home. Tenint en compte que 7 persones han gaudit de permisos de maternitat, podria ser que hi hagi persones que hagin preferit no accedir a aquest permís perquè no en tenen necessitat, perquè volen gaudir-ne més endavant o per algun altre motiu que es desconeix.

Cal destacar que el CREAF millora l'Estatut bàsic de l'empleat públic, així com l'estatut dels treballadors, ja que estableix el dret de gaudir de dues hores diàries de permís retribuït fins que la criatura compleix els 12 mesos, mentre que els marcs normatius apuntats recullen aquest dret en una hora diària durant 9 mesos i 12 mesos respectivament.

Amb la informació disponible, no es percep l'existència de barreres formals per accedir als permisos de lactància.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	8.3. Utilització de reducció de jornada per cura d'infants i dependents
Font	• Dades internes • Conveni col·lectiu del CREAF
Període	Any 2021
Resultat	Les dones representen la majoria de les persones que han gaudit de reduccions de jornada per a la cura d'infants o persones dependents.
Valoració	Millorable

El conveni col·lectiu fixava un ajut econòmic per guarda legal per a personal del CREAF que tingues personal a càrrec amb algun tipus de discapacitat. Cal apuntar però que, a l'actualitat, aquest article està suspès, per a les retallades als pressupostos de la Generalitat.

Al fixar-nos amb les dades, s'observa que només 1 home ha gaudit al llarg de l'any 2021 d'una reducció de mitja jornada per fill/a menor amb el 60% de retribució salarial. En canvi, 5 persones -4 dones i 1 home- han gaudit de la reducció d'un terç de jornada per fill/a menor amb el 80% de retribució salarial. Fi-

nalment, només una dona ha gaudit d'un permís per cura de familiars dependents.

Aquestes xifres mostren com la cura de persones dependents recau majoritàriament sobre les dones. Tot i que aquest fet recau directament fora de l'abast del CREAF, és important promoure mesures per mirar de contribuir a revertir-lo ja que assumir la cura pot generar un impacte econòmic important, i també un impacte en l'estat de salut físic i mental, especialment en el cas de la cura de persones grans dependents, o de la cura de persones amb malalties cròniques.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	8.4. Utilització de les excedències i llicències per assumptes propis
Font	• Dades internes • Conveni col·lectiu del CREAF
Període	Any 2021
Resultat	Tot i totes les opcions recollides al conveni, al llarg de l'any 2021 no hi ha cap persona que hagi gaudit de cap excedència, tot i que un home i una dona han gaudit de llicències per assumptes propis sense retribució. No s'identifiquen biaixos de gènere o barreres formals o informals que puguin dificultar l'accés a les excedències.
Valoració	Satisfactori

El conveni col·lectiu fixa diversos motius per a gaudir d'excedències o permisos no retribuïts que es poden consultar al document publicat a la intranet del centre.

Al llarg de l'any 2021 no hi ha hagut cap persona que hagi gaudit de cap excedència. Només dues persones van gaudir de llicències per assumptes propis sense retribució: un home i una dona. No es disposa d'informació que mostri l'existència de biaixos de gènere o barreres formals o informals que puguin dificultar l'accés a les excedències.

Eix	La corresponsabilitat de la institució i suport a la conciliació
Ítem	8.5 Percepció de la plantilla sobre les opcions i recursos del permís per cures
Font	Enquesta al personal
Període	2021
Resultat	El centre ofereix opcions però hi ha barres que impedeixen gaudir-ne en la seva totalitat
Valoració	Millorable

A l'enquesta dirigida a personal es va preguntar la percepció sobre les opcions i recursos per demanar permisos i/o reduccions de jornada específicament per motiu de cura de familiars, siguin persones dependents o fills i filles. Dels 36 comentaris rebuts, coincideixen que el centre ofereix les opcions i que tot i que a priori hi ha bona acceptació, no s'acaben gaudint en

la seva totalitat degut a que el volum de feina no disminueix proporcionalment. Alguns comentaris apunten també altre impediments per gaudir d'aquests permisos i/o reduccions: la penalització de la carrera professional, la sobrecàrrega de companys i companyes de feina i/o la por a sentir qüestionat el compromís amb la feina o la professionalitat.

Eix 9. Assetjament sexual i per raó de sexe

Eix	Assetjament sexual i per raó de sexe
Ítem	9.1 Mecanismes de prevenció i sensibilització respecte l'assetjament
Font	• CREAMFòrum • Comitè JEDI • CIC
Període	Any 2021
Resultat	No existeixen mecanismes regulars de prevenció respecte l'assetjament.
Valoració	Millorable

S'envien correus de sensibilització a la llista del CREAMFòrum el 25 de novembre en motiu del Dia Internacional per a l'eliminació de la violència contra les dones però no es duen a terme altres accions relacionades al llarg de l'any. No s'han dut a terme mecanismes de prevenció i sensibilització respecte l'assetjament més enllà de una formació al respecte.

Eix	Assetjament sexual i per raó de sexe
Ítem	9.2 Nombre de denúncies rebudes o situacions d'assetjament detectades
Font	• Comitè Independent del CREAM (CIC) • Gestió de Persones • Enquesta al personal 2022
Període	2019-2021
Resultat	A l'enquesta una persona manifesta haver patit assetjament però no s'ha detectat per part del CIC
Valoració	Millorable

Durant el període analitzat, no s'han fet denúncies ni s'han detectat situacions d'assetjament sexual o per raó de gènere. Cal destacar que a l'enquesta realitzada al personal, una dona manifesta haver patit assetjament al CREAM per part d'un col·lega i una altra prefereix no dir-ho.

Eix	Assetjament sexual i per raó de sexe
Ítem	9.3 Existència de mecanismes per a l'abordatge de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere
Font	Protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i per raó de sexe
Període	2021
Resultat	El CREAM disposa d'un protocol de prevenció i abordament de l'assetjament sexual i per raó de sexe, però no es disposa d'estratègies per a detectar-lo ni es promouen campanyes actives per assegurar que tota la plantilla el conegui.
Valoració	Millorable

El CREAM disposa d'un document de protocol contra l'assetjament sexual i per raó de sexe o orientació sexual a l'abast de tota la plantilla la intranet del centre. L'existència del protocol i on trobar-lo s'explica a les reunions de benvinguda al personal de nova contractació, però no es fan campanyes per sensibilitzar el personal en aquests temes ni assegurar que tota la plantilla el conegui.

El protocol no detalla el compromís del CREAM ni la política de tolerància zero davant aquests situacions per part del centre. No es defineixen de manera clara els objectius del protocol ni l'àmbit d'aplicació. No es troba

cap informació de actuacions preventives ni drets de la víctima ni drets de la persona denunciada. També cal destacar que el protocol no estableix cap estratègia per a detectar els casos, més enllà de la denúncia de les persones afectades ni tampoc compta amb mecanismes d'avaluació.

Per tots aquests motius, tot i que el CREAM disposa d'un protocol es considera una situació millorable perquè incloure-hi més informació i dotar el centre amb eines imprescindibles per un abordatge real i efectiu de les situacions d'assetjament sexual o per raó de sexe, orientació sexual o identitat de gènere.

Eix	Assetjament sexual i per raó de sexe
Ítem	9.4 Percepció de la plantilla sobre experiències de microagressions
Font	Enquesta al personal
Període	Gener 2022
Resultat	La plantilla percep que ha patit microagressions al centre
Valoració	Insatisfactori

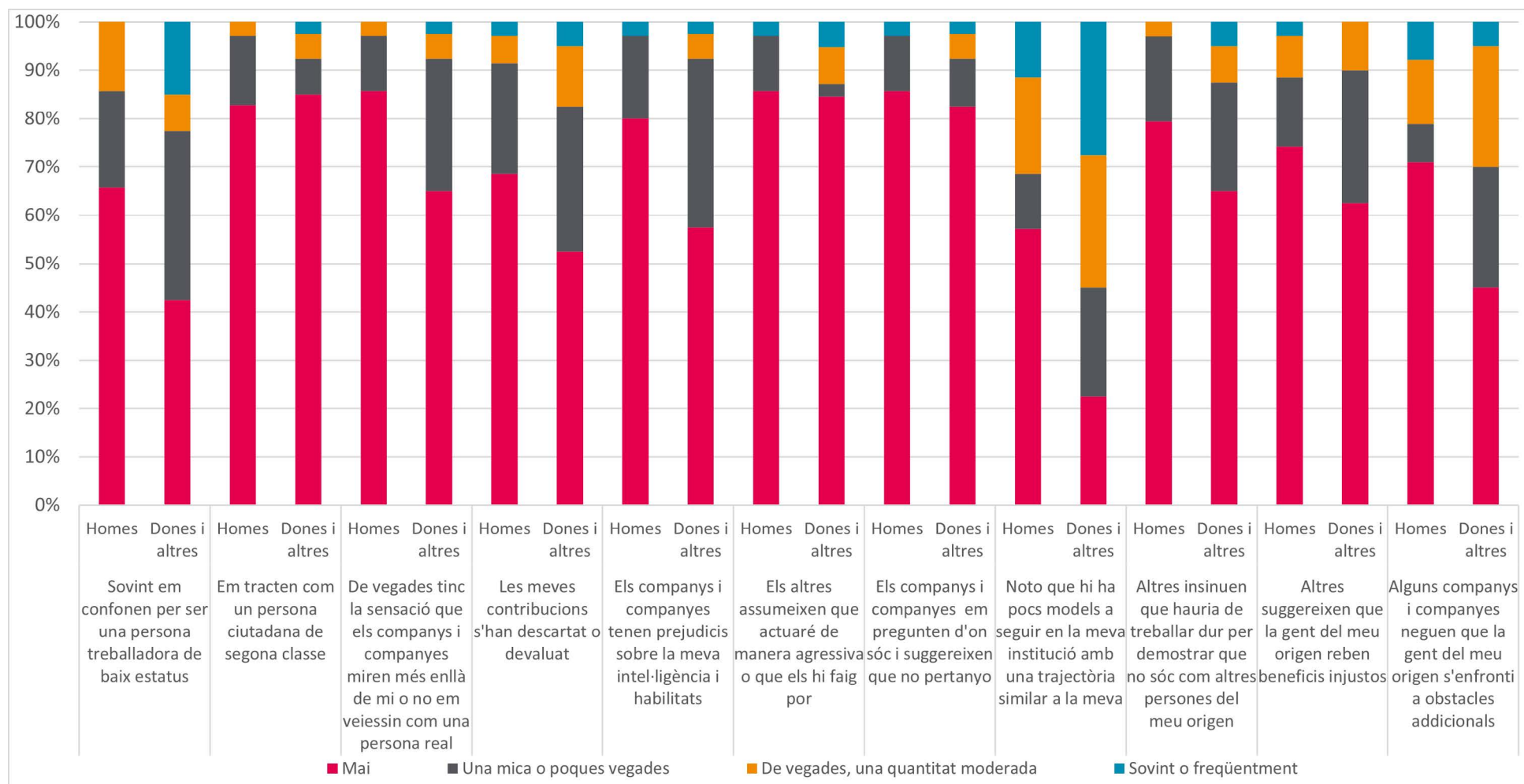
La voluntat de detectar i abordar la violència masclista sovint topa amb algunes dificultats a l'hora d'aconseguir dades quantificables: d'una banda, amb la normalització i la invisibilització de gran part de les expressions de violència masclista; de l'altra, amb la tendència social generalitzada a imaginar la violència com un fet extrem.

Per aquest motiu a l'enquesta es va preguntar amb quina freqüència el personal havia patit diverses microagressions al CREAF. Els resultats es mostren a continuació, segregats segons sexe. Així, observem que en la major part de les situacions plantejades, les percepcions de dones són més negatives que les percepcions dels homes. Destaca en aquest sentit la manca de referents per a les dones -on el 55% de les dones perceben que de vegades o sovint "Noto que hi ha pocs models a seguir en la meua institució amb una trajectòria si-

milar a la meua"- . Ahora, el 30% de les dones apunten que "Alguns companys i companyes neguen que la gent del meu origen s'enfronti a obstacles addicionals". El 22,5% de les dones apunten que "Sovint em confonen per ser una persona treballadora de baix estatus" i finalment, el 17,5% senten que "Les meves contribucions s'han descartat o devaluat".

Les valoracions dels homes són majoritàriament més positives, tot i que també identifiquen situacions de microagressions en el dia a dia a la seva feina. Podem observar que el sumatori de persones que a vegades o bé sovint han patit microagressions no és gens menyspreable, sobretot per part de dones. Per aquest motiu es proposen noves accions preventives per tal de promoure una cultura de tolerància zero davant la normalització d'aquestes situacions.

Figura 12. Percepció de la plantilla sobre experiències de microagressions



The background of the image shows a close-up of a tree trunk with rough, textured bark. A bright light source, likely the sun, is positioned behind the tree, creating a strong backlight effect and illuminating the edges of the bark. A large, semi-transparent green circle is centered over the image. Inside this circle, the text "ACCIONS PLA JEDI 2023-2027" is written in white, bold, sans-serif capital letters. Faintly visible through the green circle are several ants crawling along the bark of the tree.

ACCIONS PLA JEDI 2023-2027

06 ACCIONS PLA JEDI 2023-2027

06.1 Pla d'acció

A continuació es presenten les 22 accions que conformen aquest pla estructurades amb els mateixos eixos que s'ha realitzat la diagnosi. Per tal d'elaborar-les s'han tingut en compte els aspectes millorables de la diagnosi així

com les accions proposades pel personal del centre durant la jornada participativa que es va celebrar l'octubre del 2022 amb 35 persones assistents. La prioritització de les accions s'ha dut a terme per consens pel comitè JEDI.

EIX 1

Objectiu general de l'eix: Promoure una cultura organitzativa i el compromís institucional que afavoreixin la diversitat i la inclusió a la institució.

Acció 1.1

Recollir dades regularment que ens permetin saber com avança el Pla JEDI, quin impacte real té i en quins aspectes cal millorar per continuar promovent la diversitat al CREAM.

Descripció

- Recollir anualment els indicadors de pla i presentar els més importants durant la reunió anual, així com posar-los a disposició del personal a la intranet del centre.
- A inici d'any, el comitè JEDI es reunirà per tal de fer-ne el seguiment i proposar canvis i/o modificacions al pla si s'escau.
- A la meitat de l'execució del pla, elaborar una enquesta per tal que les persones que treballen al CREAM puguin co-avaluar els indicadors de seguiment de les accions promovent una participació representativa de la diversitat de perfils.

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

Desembre i gener de cada any (accions a i b) i 2025 (acció c)

Indicadors

- Indicadors recollits anualment
- Acta de la reunió anual de seguiment JEDI
- Nombre de persones que han contestat l'enquesta, % d'indicadors avaluats com a satisfactoris i evolució.

Recursos i equip responsable/executor

Comitè JEDI

EIX 1

Objectiu general de l'eix: Promoure una cultura organitzativa i el compromís institucional que afavoreixin la diversitat i la inclusió a la institució.

Acció 1.2

Promoure la participació en xarxes entre centres de recerca amb l'objectiu de compartir bones pràctiques i desenvolupar accions conjuntes, millorant l'impacte, la qualitat i sostenibilitat d'accions que promoguin la diversitat dins l'àmbit acadèmic.

Descripció

- a) Participar activament en xarxes de gènere i recerca a abast nacional i internacional i donar-hi visibilitat
- b) Participar i/o organitzar en jornades sobre igualtat de gènere i diversitat en l'àmbit acadèmic amb intercanvi experiències i ponències de persones expertes per a la capacitat i innovació a l'hora d'implementar accions on participin diversos centres de recerca.

Públic destí

Personal del centre i d'altres centres col·laboradors (CERCA, SOMMa i altres)

Període execució

Tot el període del pla (acció a)
2025 (acció b)

Indicadors

- Xarxes a les que el CREAF participa, rol i abast.
- Número de participants a la jornada.

Recursos i equip responsable/executor

- 3000 € pressupost
- Responsable de Gènere amb col·laboració de la Direcció i l'equip de Comunicació.

EIX 1

Objectiu general de l'eix: Promoure una cultura organitzativa i el compromís institucional que afavoreixin la diversitat i la inclusió a la institució.

Acció 1.3

Formar i sensibilitzar a tot el personal sobre les qüestions d'igualtat de gènere i diversitat i dotar-los d'una comprensió bàsica que els ajudi a afrontar-les.

Descripció

- Posar a disposició de tot el personal un seminari online formatiu disponible 24/7 a la intranet on es donin coneixements bàsics sobre els biaixos de gènere en general i l'impacte negatiu que aquestes pràctiques i processos discriminatoris tenen en la progressió professional de les dones en l'àmbit acadèmic. La formació serà obligatòria per tot el personal del centre i pel personal de nova contractació i caldrà respondre una enquesta d'avaluació post visualització.
- Integrar la perspectiva de gènere i diversitat en altres activitats planificades on hi hagi una alta assistència de personal (reunió anual, vermut, formació, etc.) per exemple donant sempre les dades segregades per sexe, garantint una representativitat i participació equitativa, etc.

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

Q1 2024

Indicadors

- Número de visualitzacions del seminari.
- Número d'enquestes respostes i % preguntes encertades.
- Número d'activitats institucionals on s'ha integrat la formació amb perspectiva de gènere.

Recursos i equip responsable/executor

- Responsable de Gènere
- Contractació d'una persona experta formació: 2000€

EIX 2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

Objectiu general de l'eix: Generar i transmetre coneixement no androcèntric, que promogui la diversitat i no generi ni reproduïxi desigualtats.

Acció 2.1

Oferir formació a tot el personal del centre de com incorporar la perspectiva gènere i diversitat en els projectes de recerca.

Descripció

Organitzar una formació adreçada a personal investigador i tècnic implicat en el disseny de propostes/projectes sobre com incorporar la perspectiva de gènere i diversitat en la recerca. La formació dotarà d'eines concretes i fomentarà l'intercanvi d'experiències entre participants. Els materials i eines resultants es posaran a disposició de tot el personal a la intranet

Públic destí

Personal investigador i tècnic

Període execució

Q3 2025

Indicadors

- Número de participants.
- Avaluació global dels curss.
- Recursos del curs penjats a la intranet

Recursos i equip responsable/executor

- Responsable de Gènere i Gestió de Persones
- Cost formació 1500€

EIX 2. Polítiques d'impacte en la societat i de responsabilitat social

Objectiu general de l'eix: Generar i transmetre coneixement no androcèntric, que promogui la diversitat i no generi ni reproduïxi desigualtats.

Acció 2.2

Promoure el coneixement i l'ús del material de suport disponible per incloure la perspectiva de gènere en la recerca a tota la plantilla.

Descripció

- Difondre la secció de la intranet amb els materials i eines disponibles per a tota la plantilla.
- Integrar els recursos disponibles en els materials generats dins del servei pre-award.
- Fer un recull de projectes de recerca que es duen a terme al centre que inclouen la dimensió de gènere i diversitat en el contingut de la recerca i posar-lo a disposició del personal del centre.

Públic destí

Personal investigador i tècnic

Període execució

Q3 2023 i Q3 2025

Indicadors

- Guia institucional per preparar la redacció de propostes on s'incorpora la perspectiva de gènere com un aspecte a tenir en compte.
- Número consultes relacionades amb el materials.
- Pregunta específica a l'enquesta JEDI.
- Document amb les aportacions rebudes de projectes concrets del centre.

Recursos i equip responsable/executor

Responsable de Gènere i Equip de Comunicació.

EIX 3. Comunicació inclusiva	
Objectiu general de l'eix: Fomentar l'ús de relats i llenguatges diversos i inclusius, que interpel·lin la realitat social en la seva complexitat i en els quals totes les persones s'hi puguin sentir representades.	
Acció 3.1	
Promoure l'ús de relats i llenguatges visuals i escrits inclusius entre el personal del centre en les tres llengües més utilitzades entre el personal del centre al lloc de treball (CAT, ESP, ENG).	
Descripció	
Crear una guia d'ús de llenguatge inclusiu pròpia del CREAF a partir de materials existents i difondre-la.	
Públic destí	Període execució
Personal del centre	Q1 2024
Indicadors	Recursos i equip responsable/executor
- Guia de llenguatge d'ús CREAF - Canals pels quals s'ha difós	- Comunicació i Comitè JEDI - Pressupost 2000€

EIX 3. Comunicació inclusiva	
Objectiu general de l'eix: Fomentar l'ús de relats i llenguatges diversos i inclusius, que interpel·lin la realitat social en la seva complexitat i en els quals totes les persones s'hi puguin sentir representades.	
Acció 3.2	
Fer visible el compromís del CREAF amb la diversitat.	
Descripció	
Fer una secció JEDI a la web i nodrir-la de contingut de manera regular: campanyes regulars de l'11F, el pla JEDI, indicadors de seguiment, recursos, etc.	
Públic destí	Període execució
Personal del centre i visitants de la web.	Q1 i Q2 2024
Indicadors	Recursos i equip responsable/executor
Secció web JEDI creada.	Comunicació i Comitè JEDI

EIX 3. Comunicació inclusiva	
Objectiu general de l'eix: Fomentar l'ús de relats i llenguatges diversos i inclusius, que interpel·lin la realitat social en la seva complexitat i en els quals totes les persones s'hi puguin sentir representades.	
Acció 3.3	
Garantir l'ús d'un llenguatge inclusiu en la documentació i web del centre.	
Descripció	
• Fer una revisió exhaustiva del llenguatge emprat a la documentació institucional. • Fer una revisió de la web del centre.	
Públic destí	Període execució
Personal del centre i visitants de la web.	Q3 2024
Indicadors	Recursos i equip responsable/executor
• Número de seccions de la pàgina web revisades • Número de documents revistats	Comunicació (web) i documentació específica (cada oficina revisarà la seva) amb col·laboració de la responsable de Gènere.

EIX 4. Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal

Objectiu general de l'eix: Impulsar millores en els processos de participació de les dones i altres col·lectius infrarepresentats en la Direcció i en la presa de decisions del centre i acompanyar-ho de mesures per consolidar una cultura organitzacional no discriminatòria.

Acció 4.1

Establir mecanismes per equilibrar el balanç de gènere en els òrgans de decisió.

Descripció

- Identificar i analitzar els espais i processos de presa de decisions i consulta per promoure que les decisions tinguin en compte la perspectiva de gènere interseccional i que les dones i altres col·lectius minoritaris puguin assumir un paper igualitari.
- Incorporar dones amb perfils més diversos en aquests espais (i.e. post-docs), tècniques de recerca).

Públic destí

Personal del centre

Període execució

2025-2026

Indicadors

- % de dones i altres col·lectius minoritaris en òrgans de decisió formals al inici i final del pla JEDI.
- % de dones i altres col·lectius minoritaris en òrgans de decisió informals al inici i final del pla JEDI.
- Informe diagnòstic consultoria

Recursos i equip responsable/executor

- Consultoria externa: 3000 €
- Direcció i Gerència

EIX 4. Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal

Objectiu general de l'eix: Impulsar millores en els processos de participació de les dones i altres col·lectius infrarepresentats en la Direcció i en la presa de decisions del centre i acompanyar-ho de mesures per consolidar una cultura organitzacional no discriminatòria.

Acció 4.2

Desenvolupar un programa de lideratge per investigadores, tècniques i gestores de la recerca i establir una xarxa de mentoratge.

Descripció

- Definir objectius, durada, compromís, etc. del programa
- Implementar 3 tallers de lideratge per dotar de recursos i eines a les participants
- Establir una rutina de mentoratge entre les participants per intercanviar experiències
- Avaluar el programa

Públic destí

Investigadores, tècniques i gestores liderant projectes de recerca o oficines

Període execució

Q3 2024

Indicadors

- Programa creat
- Participants al programa
- Satisfacció final del programa

Recursos i equip responsable/executor

- Formació: 3000 €
- Responsable de Talent i Gènere

EIX 4. Estructura de l'organització i representativitat vertical i horitzontal

Objectiu general de l'eix: Impulsar millores en els processos de participació de les dones i altres col·lectius infrarepresentats en la Direcció i en la presa de decisions del centre i acompanyar-ho de mesures per consolidar una cultura organitzacional no discriminatòria.

Acció 4.3

Vetllar perquè les places que s'alliberin per jubilacions o noves places de personal investigador sènior que puguin sortir afavoreixin un increment de la diversitat.

Descripció

Garantir l'equilibri de gènere mitjançant la introducció de quotes de gènere en els processos de selecció de noves places de personal investigador sènior en plantilla sempre d'acord amb la legislació vigent. L'Institut Europeu per a la Igualtat de Gènere (EIGE) defineix una quota de gènere com un "instrument de mesura positiva... que estableix una proporció (percentatge) o nombre de places definides que han de cobrir o assignar a dones i/o homes, generalment sota determinades normes o criteris".

Públic destí	Període execució
Personal investigador sènior	Quan sorgeixi l'oportunitat al llarg del Pla
Indicadors	Recursos i equip responsable/executor
% noves places on s'han inclòs accions positives del total de places ofertades.	Direcció i Gerència

EIX 5. Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de selecció, contractació i promoció.

Acció 5.1

Establir un sistema de control automatitzat per assegurar el compliment de la política de contractació OTM-R (Open, Transparent and Merit-based Recruitment).

Descripció

- Revisar la llista d'indicadors per monitoritzar el desplegament de la política de contractació OTM-R i si s'escau fer-hi modificacions.
- Fer-ne un seguiment anual i publicar-ne els resultats.

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

A l'últim trimestre de cada any durant l'execució del pla

Indicadors

Llista d'indicadors de l'OTM-R amb resultats publicada anualment.

Recursos i equip responsable/executor

Gerència i Gestió de Persones

EIX 5. Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de selecció, contractació i promoció.

Acció 5.2

Millorar els processos de selecció per tal de garantir la no discriminació.

Descripció

- Fer enquestes amb perspectiva de gènere a les persones que han participat en processos de selecció per extreure'n aprenentatges i millorar els processos futurs. L'enquesta es farà de manera automatitzada per garantir-ne la seva sostenibilitat al llarg del temps.
- Facilitar sistemàticament eines per la revisió del llenguatge de les ofertes de feina.
- Facilitar sistemàticament l'enllaç al vídeo de CERCA 'Parcialitat en la contractació' abans dels processos de selecció.
- Garantir que totes les persones que formen part dels comitès de selecció de places d'estructura o relacionades amb projectes institucionals hagin fet una formació ens biaixos inconscients. Se'ls facilitarà l'enllaç a la formació online i caldrà que responguin correctament les preguntes del test.
- Garantir la presència d'una figura que vetlli per la no discriminació ens els processos de selecció - amb veu però sense dret a vot - de les de places d'estructura o relacionades amb projectes institucionals quan dins del grup professional hi hagi un clar desequilibri de gènere (per exemple, places personal investigador sènior).

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

Durant tot el pla

Indicadors

- Resultats de les enquestes
- Documentació de creació d'ofertes i processos de selecció revisada.
- % membres dels comitès de selecció que han fet una formació en biaixos inconscients.
- Processos de selecció amb una figura que ha vetllar per la no discriminació.

Recursos i equip responsable/executor

Gerència i Gestió de Persones amb el suport de la responsable de Gènere. Es mantindrà informat el CIC.

EIX 5. Polítiques d'accés: selecció, contractació i promoció

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de selecció, contractació i promoció.

Acció 5.3

Revisar els criteris de promoció i selecció per alinear-los amb els nous enfocats d'avaluació de la recerca (Coalition for Advancing Research Assessment, CoARA).

Descripció

- Signar CoARA.
- Fer jornades informatives/formatives de la nova iniciativa obertes a tots el personal del centre.
- Crear una comissió diversa amb personal gestor i personal investigador per impulsar l'acció.
- Revisar progressivament els protocols de selecció i promoció i alinear-los amb CoARA tenint en comte:
 - Avaluar les habilitats interdisciplinàries i els resultats de la investigació, com ara ser líder de projecte en un projecte de recerca finalitzat amb èxit.
 - Assegurar que les responsabilitats administratives, la supervisió dels estudiants i les càrregues de treball de correcció siguin transparents i es valoren juntament amb els resultats de la investigació.
 - Valorar adequadament les trajectòries professionals no tradicionals, per exemple, diferents experiències laborals a l'àmbit acadèmic i no acadèmic.
 - Avaluar la qualitat de la investigació i fer un ús responsable d'indicadors quantitatius.
- Incorporar els nous protocols en els processos de selecció i promoció.

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

Durant tot el pla

Indicadors

- Firma de l'acord
- Formacions dutes a terme i nombre de participants.
- Formació de la comissió.
- Protocols de selecció revisats penjats a la intranet.
- Protocols de promoció revistats penjats a la intranet.

Recursos i equip responsable/executor

- Direcció
- Responsable de Talent i Gènere
- Responsable d'Impacte

EIX 6. Condicions laborals

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de retribució i en qualsevol altre aspecte relacionat amb la política de gestió de persones del centre.

Acció 6.1

Fer enquestes de clima laboral amb perspectiva de gènere interseccional on es recullin i s'analitzin dades segregades per sexe.

Descripció

- Revisió de les enquestes previstes de riscos psicosocials.
- Dissenyar l'enquesta per recollir dades segregades per sexe sobre clima laboral i afegir preguntes específiques per poder valorar si hi ha diferències en la percepció de les condicions laborals segons sexe, edat, religió, origen i orientació sexual.
- Fomentar una participació àmplia i representativa del personal que treballa al centre.
- Fer difusió dels resultats a tota la plantilla..

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

Q3 2023 i Q3 2026

Indicadors

- Enquesta i nombre de persones que han participat i perfil.
- Canals per on s'han difós els resultats.
- Millora dels resultats entre les dues enquestes

Recursos i equip responsable/executor

Gerència i Gestió de Persones amb el suport si cal del comitè JEDI.

EIX 6. Condicions laborals

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de retribució i en qualsevol altre aspecte relacionat amb la política de gestió de persones del centre.

Acció 6.2

Enviar recordatoris mitjançant el SINDIFòrum de temes laborals amb perspectiva de gènere i diversitat.

Descripció

Enviar recordatoris a drets laborals que disposem amb perspectiva de gènere a través del SINDIFòrum. Per exemple, donar informació acurada de drets de baixes per cura de menors o persones dependents.

Públic destí

Personal laboral

Període execució

Q2 2023 i de manera regular cada any

Indicadors

- Nombre de correus enviats
- Pregunta específica a l'enquesta JEDI.

Recursos i equip responsable/executor

Gestió de Persones

EIX 6. Condicions laborals

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de retribució i en qualsevol altre aspecte relacionat amb la política de gestió de persones del centre.

Acció 6.3

Incorporar la perspectiva de gènere del nou conveni laboral previst per inicis del 2024.

Descripció

- Revisar el conveni per tal de millorar com s'incorpora la perspectiva de gènere interseccional. Alguns punts a revisar són:
 - Que la flexibilitat laboral s'incorpori com un dret dins el conveni i que no recaigui en la negociació individual
 - Que s'estableixi un nombre d'hores de formació anuals que qualsevol persona treballadora pot gaudir
 - Que s'incorpori la diversitat de cossos en la roba de treball i els EPIs.
 - Valorar la possibilitat de recuperar que es pagui l'ajut econòmic anual al personal contractat pel CREAM que tingui al seu càrrec fills amb un grau de disminució física, psíquica i/o sensorial igual o superior al 33%.

Públic destí	Període execució
Personal laboral	2023
Indicadors	Recursos i equip responsable/executor
Nou conveni amb millores incorporades	Direcció, Gerència i Gestió de Persones

EIX 7. Salut laboral

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar qualsevol discriminació per raó de sexe, edat, religió, origen i orientació sexual, en matèria de salut laboral.

Acció 7.1

Abordar les necessitats de prevenció en els col·lectius específics i/o vulnerables (persones treballadores d'edat avançada, dones, joves, temporals, migrants, persones amb discapacitats, persones amb malalties cròniques i malalties mentals, etc.) a fi de millorar-ne les condicions de seguretat i salut.

Descripció

- Vetllar perquè el nou pla de prevenció de riscos incorpori la perspectiva de gènere interseccional (per exemple, que es contempli els riscos d'embarassades i en període de lactància, menopausa, etc).
- Garantir la perspectiva de gènere en les formacions obligatòries en PRL pel nou personal.
- Aprofitar les revisions mèdiques anuals per difondre material informatiu específic sobre la prevenció de riscos laborals adreçat als col·lectius vulnerables.
- Afegir preguntes específiques al qüestionari de la revisió mèdica anual.

Públic destí

Personal laboral

Període execució

2023 (nou pla de prevenció) i anualment

Indicadors

- Nou pla de prevenció de riscos amb perspectiva de gènere publicat a la intranet.
- % de les formacions PRL dutes a terme amb perspectiva de gènere.
- Material difós durant les revisions mèdiques anuals.

Recursos i equip responsable/executor

Gerència i Gestió de Persones

EIX 8. Corresponsabilitat i conciliació

Objectiu general de l'eix: Integrar la perspectiva de cures i de corresponsabilitat tant en la gestió d'equips com en la relació entre les persones i facilitar la conciliació de la vida professional, personal i familiar.

Acció 8.1

Promoure un grup de ma/paternitats i altres cures i establir una xarxa d'acompanyament i suport

Descripció

Es promourà un grup de ma/paternitats i altres cures entre el personal del centre a través d'una convocatòria per correu. Es valorarà poder-ho fer durant el dinar per facilitar la conciliació d'horaris. Un cop establert el grup es recolliran iniciatives i propostes per dur a terme al centre que es valoraran amb la Direcció la seva viabilitat i temporalitat.

Públic destí

Personal amb fills a càrrec o persones dependents.

Període execució

Q2 2023

Indicadors

- Grups de ma/paternitats o altres cures creats i nombre de participants.
- Iniciatives impulsades conjuntament

Recursos i equip responsable/executor

Responsable de Talent i Gènere

EIX 9. Microagressions i assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar les microagressions i l'assetjament sexual i per raó de gènere i/o orientació sexual.

Acció 9.1

Revisar l'actual protocol d'assetjament i difondre'l de manera periòdica.

Descripció

- Crear una comissió encarregada de revisar l'actual protocol formada per membres de Gestió de Persones, CIC i Comitè JEDI
- Revisar el protocol per tal d'incloure:
 - 1) política de tolerància 0
 - 2) mesures preventives
 - 3) codi de conducta per identificar què és i què no és assetjament amb exemples
 - 4) canals de comunicació de casos i segurs efectius
 - 5) mesures cautelars
 - 6) drets de la víctima i de la persona denunciada.
- Difondre el protocol a tota la plantilla un cop revisat
- Promoure la seva difusió de manera sistemàtica (per exemple, a les reunions de benvinguda, reunions del CIC, etc.)

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

Q3 2023 i Q1 2024

Indicadors

- Nou protocol.
- Canals per on s'ha difós el protocol

Recursos i equip responsable/executor

- Gerència, Gestió de Persones, Responsable de Gènere i CIC
- Pressupost: 3000€

EIX 9. Microagressions i assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar les microagressions i l'assetjament sexual i per raó de gènere i/o orientació sexual.

Acció 9.2

Fer campanyes de sensibilització per tal de prevenir i crear una cultura organitzativa de tolerància 0 davant de microagressions i violències masclistes.

Descripció

Les campanyes podran incloure l'elaboració de material gràfic, vídeos o altres i es tindran en compte dates assenyalades com l'11 de febrer (Dia de la Dona i Nena en la Ciència), el 17 de maig (Dia contra la Homofòbia, Transfòbia i Bifòbia) i especialment el 25 de novembre com a Dia Internacional per a l'Eliminació de la Violència Envers les Dones.

Públic destí	Període execució
Tot el personal del centre	Q3 2023 i Q3 2025
Indicadors	Recursos i equip responsable/executor
Nombre de campanyes fetes	- Comitè JEDI i Comunicació - Pressupost: 2000 €

EIX 9. Microagressions i assetjament sexual i per raó de sexe

Objectiu general de l'eix: Prevenir, detectar i reparar les microagressions i l'assetjament sexual i per raó de gènere i/o orientació sexual.

Acció 9.3

Organitzar una formació per dotar d'eines i recursos les persones que figuren com a referència al protocol d'assetjament sexual i per raó de gènere i/o orientació sexual.

Descripció

La formació estarà oberta a tot el personal del centre però es prioritzarà per les persones de referència, membres del CIC, Gestió de Persones i Direcció. Es vetllarà per garantir la diversitat de perfils a les persones de referència que s'incloguin dins el protocol per tal que tothom pugui trobar algú a qui recórrer que li generi confiança.

Públic destí

Tot el personal del centre

Període execució

Q2 2024

Indicadors

- Nombre d'hores de formació i persones assistents
- Valoració final de la formació.

Recursos i equip responsable/executor

- Gerència, Gestió de Persones, Responsable de Gènere i CIC
- Pressupost: 3000€

06.2 Cronograma

		2023		2024			2025			2026			2027
		Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1
Eix 01	1.1 - Monitorejar i evaluar la implementació del pla												
	1.2 - Promoure una xarxa JEDI entre centres de recerca												
	1.3 - Sensibilitzar sobre les qüestions d'igualtat de gènere i diversitat												
Eix 02	2.1 - Formació sobre com incorporar la perspectiva gènere i diversitat en els projectes de recerca												
	2.2 - Promoure l'ús del material de suport disponible												
Eix 03	3.1 - Crear una guia d'ús de llenguatge inclusiu												
	3.2 - Fer visible el compromís del CREA amb la diversitat												
	3.3 - Revisar llenguatge inclusiu en la documentació i web												
Eix 04	4.1 - Equilibrar el balanç de gènere en els òrgans de decisió.												
	4.2 - Desenvolupar un programa de lideratge												
	4.3 - Afavorir l'increment de la diversitat en noves places												
Eix 05	5.1 - Política de contractació OTM-R.												
	5.2 - Millorar els processos de selecció												
	5.3- Revisar els criteris de promoció i selecció												
Eix 06	6.1 - Fer enquestes de clima laboral amb perspectiva de gènere interseccional												
	6.2 - Enviar recordatoris de temes laborals amb perspectiva de gènere i diversitat												
	6.3 - Vetllar per incorporar la perspectiva de gènere del nou conveni laboral												

		2023		2024			2025			2026			2027
		Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1	Q2	Q3	Q1
Eix 07	7.1 - Abordar les necessitats de prevenció en els col·lectius específics i/o vulnerables												
Eix 08	8.1 - Promoure un grup de ma/paternitats i altres cures												
Eix 09	9.1 - Revisar l'actual protocol d'assetjament i difondre'l												
	9.2 - Fer campanyes de sensibilització de violències masclistes.												
	9.3 - Formació per les persones de referència												

A photograph of a dirt path winding through a lush green forest. The path is made of brown earth and small stones, leading towards the background. The forest is dense with various green plants and trees. In the upper part of the image, there are tall, thin evergreen trees against a cloudy sky. A large, semi-transparent green circle is centered over the middle of the image, containing white text.

SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA

07 **SEGUIMENT, AVALUACIÓ I REVISIÓ PERIÒDICA**

07.1 **Composició i funcionament del comitè JEDI**

En data 1 octubre 2021, i per tal d'incloure altres diversitat més enllà del gènere, s'acorda canviar el nom del CIOG (Comitè d'Igualtat D'Oportunitats de Gènere) per comitè JEDI (Justícia, Equitat, Diversitat i Inclusió).

La missió del comitè JEDI és vetllar per la igualtat d'oportunitats a dins del CREAM, exercir d'òrgan consultor en temes de justícia, equitat, diversitat i inclusió per la Direcció del centre i impulsar una perspectiva inclusiva en els nostres àmbits de recerca

COMPOSICIÓ

El comitè està format per 7 membres que hi formen part de manera voluntària:

- Una persona nomenada per la Direcció (Responsable de Gènere)
- Una persona nomenada pel CIC
- Cinc persones escollides en votació per totes les persones treballadores. A l'hora d'escollir aquestes cinc persones, cal tenir en compte la representació dels grups professionals del centre detallats al Conveni Col·lectiu:
 - dos representants del Personal Investigador (un representant predoctoral i un postdoctoral/sènior) . El personal investigador adscrit al CREAM (UAB, UB, CSIC, ICREA) està contemplat com a Personal de Recerca, pel que pot presentar candidatura dins de l'àmbit Personal Investigador.
 - dos representants del Personal Tècnic.
 - un representant del Personal d'Administració i Serveis.

FUNCIONAMENT INTERN

- La periodicitat mínima de les reunions serà trimestral.
- Es crearà un correu electrònic 'jedi@creaf.uab.cat' que rebran tots els membres del comitè i se'n farà difusió a tot el personal per tal que sigui el mitjà de comunicació entre el comitè i el personal del centre.
- Els rols de cada persona dins del comitè es consensuaran en la seva constitució.
- Una persona del comitè JEDI formarà part de la Comissió de Formació

del CREAM per tal de poder-hi traslladar les formacions que es valorin apropiades per part del comitè JEDI.

- Les decisions dins del comitè es prenen en primer lloc per consens, per consentiment en segon, i si no hi ha acord, per votació per majoria simple.
- La renovació es durà a terme com a mínim a cada execució d'un nou pla per tal d'assegurar cert dinamisme i així tenir la major diversitat de visions possibles i que la gent es senti cridada a participar-hi tenint en compte que és una posició no-remunerada. La renovació no es durà a terme en la totalitat dels membres que conformen la comissió sinó que es farà de forma esglaonada (seria desitjable que es mantingués un 1/3 de la composició i es renovés 2/3).
- Si una persona es desvincula del comitè abans de la renovació, ja sigui per finalització del contracte o per baixa voluntària, ocuparà el seu lloc el suplent del grup professional que representava o en cas que la persona no pugui incorporar-se, es podrà recórrer a un suplent d'altres grups professionals.

07.2 Sistema de seguiment i procediment de modificació

El seguiment forma part del disseny del pla i es realitzarà en paral·lel amb l'execució de les accions. A final de cada any, es realitzarà el control i la verificació que l'execució de les accions s'ajustin a les previsions del pla i es recolliran els indicadors definits en el disseny de les accions en una presentació. Els principals resultats seran presentats durant la reunió anual del centre i es posaran a disposició de tot el personal a la intranet. Seguidament el comitè JEDI es reunirà per tal de detectar desajustos i poder adoptar mesures correctores o proposar canvis al pla. Les modificacions quedaran recollides a una acta que es penjarà a la intranet. En cas que sigui necessari es convocarà a una reunió a la Direcció del centre i/o a les oficines implicades en la implementació de les accions.



BIBLIOGRAFIA

08 BIBLIOGRAFIA

- Consell d'Europa, *Mainstreaming de género. Marco conceptual, metodología y presentación de "buenas prácticas". Informe final de las actividades del Grupo de especialistas en mainstreaming*, Instituto de la Mujer, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Serie documentos, núm. 28, Madrid, 1999.
- Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere. Boletín Oficial del Estado, Núm. 313 – 29/12/2004.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes. Boletín Oficial del Estado, Núm. 71 – 23-03-2007.
- Llei 11/2014, del 10 d'octubre, per a garantir els drets de lesbianes, gais, bisexuals, transgèneres i intersexuals i per a eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6730 – 17/10/2014.
- Llei 17/2015, de 21 de juliol, d'igualtat efectiva de dones i homes. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 6919 – 23/07/2015.
- Reial Decret Llei 6/2019, d'1 de març, de mesures urgents per a la garantia de la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació. Boletín Oficial del Estado, Núm. 3244 – 07/03/2019.
- Macroencuesta de violència contra la mujer 2019 Principales resultados. Delegación del Gobierno contra la Violencia de Género. Disponible a: https://violenciagenero.igualdad.gob.es/violenciaEnCifras/macroencuesta2015/pdf/Principales_Resultados_Macroencuesta2019.pdf
- Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- *Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres*. Boletín Oficial del Estado, Núm. 272 – 14/10/2020.
- *Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista*. Diari Oficial de la Generalitat de Catalunya, Núm. 8303 - 24/12/2020.
- *Recull de termes Dones i Treball*. Generalitat de Catalunya, Departament de treball, Direcció General d'Igualtat d'Oportunitats en el Treball.

The background of the entire page is a close-up photograph of a green leaf, showing its intricate vein structure. A semi-transparent teal circle is centered on the page, serving as a backdrop for the title text.

ÍNDEX DE TAULES I FIGURES

09 ÍNDEX DE TAULES I FIGURES

Taules

Taula 1. Respostes a l'enquesta segons sexe i categoria professional	13
Taula 2. Composició del personal de suport segons categoria professional i sexe	40
Taula 3. Composició del personal de investigador segons categoria professional i sexe	41
Taula 4. Composició del personal tècnic segons categoria professional i sexe	42
Taula 5. Composició del personal de suport segons àrea del lloc de treball i sexe	44
Taula 6. Noves contractacions segons categoria professional i sexe	49
Taula 7. Extincions de contracte segons motiu i sexe	52
Taula 8. Extincions de contracte segons categoria professional i sexe	52
Taula 9. Tipus de contracte segons sexe	58
Taula 10. Mitjana i mediana de les retribucions i complements segons tipus i sexe	63
Taula 11. Retribucions brutes anuals segons categoria professional	65
Taula 12. Retribucions brutes anuals segons tipus de contracte	67
Taula 13. Retribucions brutes anuals segons anys d'antiguitat	67
Taula 14. Dies de baixa per malaltia comuna o COVID, segons sexe	73

Figures

Figura 1. Respostes a l'enquesta segons sexe	13
Figura 2. Respostes a l'enquesta segons grau d'acord a les següents afirmacions	24
Figura 3. Respostes a l'enquesta segons identificació de situacions de desigualtats o diferències	25
Figura 4. Exemple d'una imatge de la campanya en motiu de la dona i la nena en la ciència, publicat a twitter l'11 de febrer de 2022	32
Figura 5. Composició de la plantilla	38
Figura 6. Composició del Comitè Independent del CREAF (CIC)	45
Figura 7. Noves contractacions segons sexe	48
Figura 8. Extincions de contracte segons sexe	51
Figura 9. Finalitzacions de contracte segons tipus de contracte i sexe	54
Figura 10. Composició de la plantilla segons tipus de contracte i sexe	56
Figura 11. Valoració del personal sobre l'accés a la formació	69
Figura 12. Percepció de la plantilla sobre experiències de microagressions	83



ANNEX

ANNEX. Marc normatiu

La desigualtat de gènere és a tot arreu: a les llars, a la vida pública, a les administracions públiques i a les empreses. De vegades es produeixen situacions de sexisme o desigualtat molt evidents, però en la majoria dels casos es dona de manera inconscient i indirecte. És una inèrcia social sobre la que cal primer ser-ne conscient, per després desafiar.

Els Plans d'igualtat són documents que serveixen per planificar la promoció de la igualtat de gènere i també per garantir que s'apliquen els mecanismes que fan efectius els drets de les persones relacionats amb la igualtat de gènere i la no discriminació. Es realitzen després de l'elaboració d'un diagnòstic de situació i cal fer-ne un seguiment i una avaluació a posteriori.

La promoció i garantia de la igualtat efectiva i de l'equitat a través dels plans d'igualtat no és només un imperatiu ètic, sinó que és també una obligació legal. Les principals lleis que la regulen són :

Principal normativa estatal i autonòmica

- **Llei 19/2020, del 30 de desembre, d'igualtat de tracte i no discriminació.** Regula i estableix els principis d'actuació que han de regir les mesures dels poders públics destinades a prevenir, eliminar i corregir tota forma de discriminació, directa o indirecta, tant en el sector públic com en l'àmbit privat.
- **Llei 17/2020, del 22 de desembre, de modificació de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.** Enfoca el fenomen de la violència masclista com un problema vinculat també al reconeixement social i jurídic de les dones. Estableix que la transversalitat de la perspectiva de gènere en tots els àmbits és una contribució per a fer possible l'exercici d'una democràcia plena.
- **Reial Decret 902/2020 de 14 d'octubre d'igualtat retributiva entre dones i homes (BOE núm. 272).** Estableix per a totes les empreses amb més de 50 treballadors i treballadores, l'obligació de tenir un registre retributiu per advertir si existeix hipervaloració o infravaloració del lloc de treball segons el gènere. Les empreses hauran d'elaborar una auditoria retributiva en què s'analitzarà la situació i establiran un pla d'acció per tal de corregir diferències i prevenir-les.
- **Reial decret 901/2020 de 13 d'octubre, pel qual es regulen els plans d'igualtat i el seu registre i es modifica el Reial decret 713 /2010 de 28 de maig, sobre registre i dipòsit de convenis i acords col·lectius de treball (BOE núm. 272).** Totes les empreses han de respectar la igualtat de tracte i oportunitats. Estableix la obligació d'elaborar un pla d'igualtat en aquelles empreses de 50 o més treballadors/es, així com en aquelles empreses en les quals tal obligació derivi del conveni col·lectiu, o en aplicació d'un acord sancionador adoptat per l'Autoritat. Els plans d'igualtat abastaran la totalitat de la plantilla de l'empresa i s'aplicaran a les persones treballadores cedides per ETTs durant el període de

prestació de serveis (art. 10).

- **Reial decret llei 6/2019 d' 1 de març, de mesures urgents per garantir la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes en el treball i l'ocupació (BOE núm. 57).** S'estén l'obligació de disposar d'un pla d'igualtat a totes les empreses de cinquanta o més persones treballadores. Esdevé necessària l'elaboració prèvia d'un diagnòstic negociat amb la representació legal de les persones treballadores. També es remarca el dret de les persones treballadores a tenir una remuneració que es correspongui amb la feina desenvolupada, pel que s'obliga, entre altres, a fer un registre retributiu dels valors mitjans dels salaris, els complements salarials i les percepcions salarials de la plantilla, disgregant les persones per sexe i grups professionals. També s'equipara de manera progressiva la durada dels permisos per naixement de fill o filla a ambdós progenitors, de la mateixa manera que s'augmenta la durada dels permisos per adopció o acolliment.
- **Llei 17/2015 d'igualtat efectiva de dones i homes (DOGC núm. 6919, de 23 de juliol de 2015).** Quan parla d'igualtat de gènere defineix la igualtat com la condició d'ésser iguals homes i dones en les possibilitats de desenvolupament personal i de presa de decisions, sense les limitacions imposades pels rols de gènere tradicionals, per la qual cosa els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i d'homes són igualment considerats, valorats i afavorits. Estableix i regula els mecanismes i els recursos per a fer efectiu el dret a la igualtat i a la no discriminació per raó de sexe en tots els àmbits, etapes i circumstàncies de la vida. Entre altres, obliga a les institucions i organismes públics a aprovar, en el termini de dos anys, un pla d'igualtat de dones i homes destinat al personal que hi presta serveis, que s'ha de definir en el conveni col·lectiu o en l'acord de condicions de treball. Aquest pla ha de complir un seguit de requisits, com per exemple l'elaboració prèvia d'una diagnosi, objectius i estratègies, i sistemes eficaços de seguiment i avaluació; tenir en compte diversos elements d'actuació, com l'accés, la selecció, promoció i condicions laborals, entre altres; i tenir en compte els i les representants dels treballadors/es a l'hora d'elaborar-los i aprovar-los.
- **Reial Decret Legislatiu 2/2015, de 23 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut dels treballadors (BOE núm. 255, de 24 d'octubre de 2015).** Entre altres, recull que en la negociació col·lectiva s'han de fixar criteris i procediments tendents a aconseguir una presència equilibrada d'homes i dones vinculats a l'empresa mitjançant contractes formatius, així com la negociació col·lectiva pot establir mesures d'acció positiva per afavorir l'accés de les dones a totes les professions i posicions.
- **Llei 11/2014 per a garantir els drets LGBTI i per eradicar l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia.** Estableix i recomana l'adopció de mesures dirigides a evitar i prevenir qualsevol tipus de discriminació per raó d'orientació sexual, identitat de gènere o expressió de gènere. La Ge-

neralitat i els ens locals han de garantir el compliment de la legislació i fer efectiu el deure d'intervenció del personal de les administracions públiques tal com es desplega al Protocol que desplega el deure d'intervenció de les persones que treballen a les administracions públiques de Catalunya per a fer efectiu l'abordatge de l'homofòbia, la bifòbia i la transfòbia de Catalunya.

- **Llei 38/2007 de 16 de novembre, per la qual es modifica el text refós de la Llei de l'Estatut dels Treballadors, aprovat pel Reial decret legislatiu 1/1995 de 24 de març.** En matèria d'informació i consulta dels treballadors/es, recull el dret a rebre informació, almenys anualment, relativa a l'aplicació a l'empresa del dret d'igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes, entre la qual s'han d'incloure dades sobre la proporció de dones i homes als diferents nivells professionals, així com, si s'escau, sobre les mesures que s'hagin adoptat per fomentar la igualtat entre dones i homes a l'empresa i, si s'hi ha establert un pla d'igualtat, sobre la seva aplicació.
- **Llei Orgànica 3/2007, per a la igualtat efectiva de dones i homes (BOE núm. 71, de 23 de març de 2007).** Entre altres, recull la voluntat de garantir una igualtat efectiva i real entre dones i homes, tot establint el principi de transversalitat i la integració de la perspectiva de gènere en l'activitat ordinària dels poders públics. Pel que fa a la igualtat en l'àmbit laboral hi ha tres decrets que la desenvolupen i concreten i que s'han aprovat recentment.
- **Llei 1/2003, de 19 de febrer, d'universitats de Catalunya (DOGC núm. 3826, de 20 de febrer de 2003).** Aquesta llei estableix que les universitats han de garantir els drets a no ésser discriminat per raons de naixença, gènere, orientació sexual, ètnia, opinió, religió o qualsevol altra circumstància personal o social per a tots els estudiants.
- **Estatut d'autonomia de Catalunya, 2006.** Estableix que els poders públics han de promoure els valors de la llibertat, la democràcia, la igualtat, el pluralisme, la pau, la justícia, la solidaritat i la cohesió social, l'equitat de gènere i la sostenibilitat. També reconeix l'obligació dels poders públics a implementar el principi de la transversalitat de gènere en totes les polítiques públiques.
- **Llei Orgànica 11/1985, de 2 d'agost, de Llibertat Sindical (BOE núm. 189, de 8 d'agost de 1985).** Recull el dret a sindicar-se lliurement. Entre altres, explicita que són nuls i no tenen cap efecte els preceptes reglamentaris, les clàusules dels convenis col·lectius, els pactes individuals i les decisions unilaterals de l'empresari que continguin o que impliquin qualsevol mena de discriminació en l'ocupació o en les condicions de treball, tant si són favorables com si són adverses, per raó de l'adhesió o no-adhesió a un sindicat, als seus acords o, en general, a l'exercici en general d'activitats sindicals.
- **Constitució espanyola de 1978.** Recull el principi d'igualtat i no discriminació responsabilitzant els poders públics de fer efectives la igualtat

i la llibertat així com remoure els obstacles a la participació de tota ciutadania a la vida política, econòmica, cultural i social.

Principal normativa internacional i europea

- **ABC dels Drets de les Treballadores i la Igualtat de Gènere.** Organització Internacional del Treball, 2008.
- **Directiva per la que s'aplica el principi d'igualtat de tracte entre homes i dones a l'accés de béns i serveis i subministraments** – Directiva 2004/113/CE, 21 de desembre de 2004, p. 37.
- **Directiva 2002/73/CE del Parlament Europeu i del Consell, relativa a la igualtat de tracte entre dones i homes en les condicions de treball.**
- **Revisió de la Plataforma d'Acció de Beijing.** 2000 i 2005
- **Entrada en vigor del Tractat d'Amsterdam,** 1999.
- **IV Conferència Mundial de Beijing.** 1995
- **Convenció Internacional sobre l'Eliminació de totes les formes de Discriminació contra la Dona (CEDAW).** Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 48/104, de 20 de desembre de 1993
- **Igualtat de tracte en els règims professionals de seguretat social** – Directiva 86/378/CEE, 24 de juliol de 1986 (p. 40).
- **III Conferència Mundial de Nairobi.** 1985
- **II Conferència Mundial de Copenhaguen.** 1980.
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en matèria de seguretat social** – Directiva 19 de desembre de 1978 (Capítol 5, Tomo 2 p.174).
- **Igualtat de tracte entre homes i dones en relació amb l'accés al treball, a la formació i a la formació professional, i amb les condicions de treball** – Directiva 76/207/CEE, 9 febrer 1976 (Capítol 5, Tomo 2 p.70).
- **I Conferència Mundial de Mèxic.** 1975
- **Igualtat de retribució** – Directiva 75/117/CEE (Capítol 5, Tomo 2 p. 52).
- **Pacte Internacional de Drets Econòmics, Socials i Culturals,** articles 2, 6 i 7. Resolució de l'Assemblea General de les Nacions Unides 2200 A (XXI), de 16 de desembre de 1966.
- **Conveni C100 sobre igualtat de remuneració d'homes i dones.** Organització Internacional del Treball, 1951.
- **Conveni per a la Salvaguarda dels Drets Humans i de les Llibertats Fonamentals,** articles 1 i 14, i protocols addicionals. Adoptat pel Consell d'Europa el 4 de novembre de 1950.
- **Declaració Universal de Drets Humans,** preàmbul i articles 7 i 23. Resolució de l'Assemblea General de Nacions Unides 217 A (III), de 10 de desembre de 1948.

