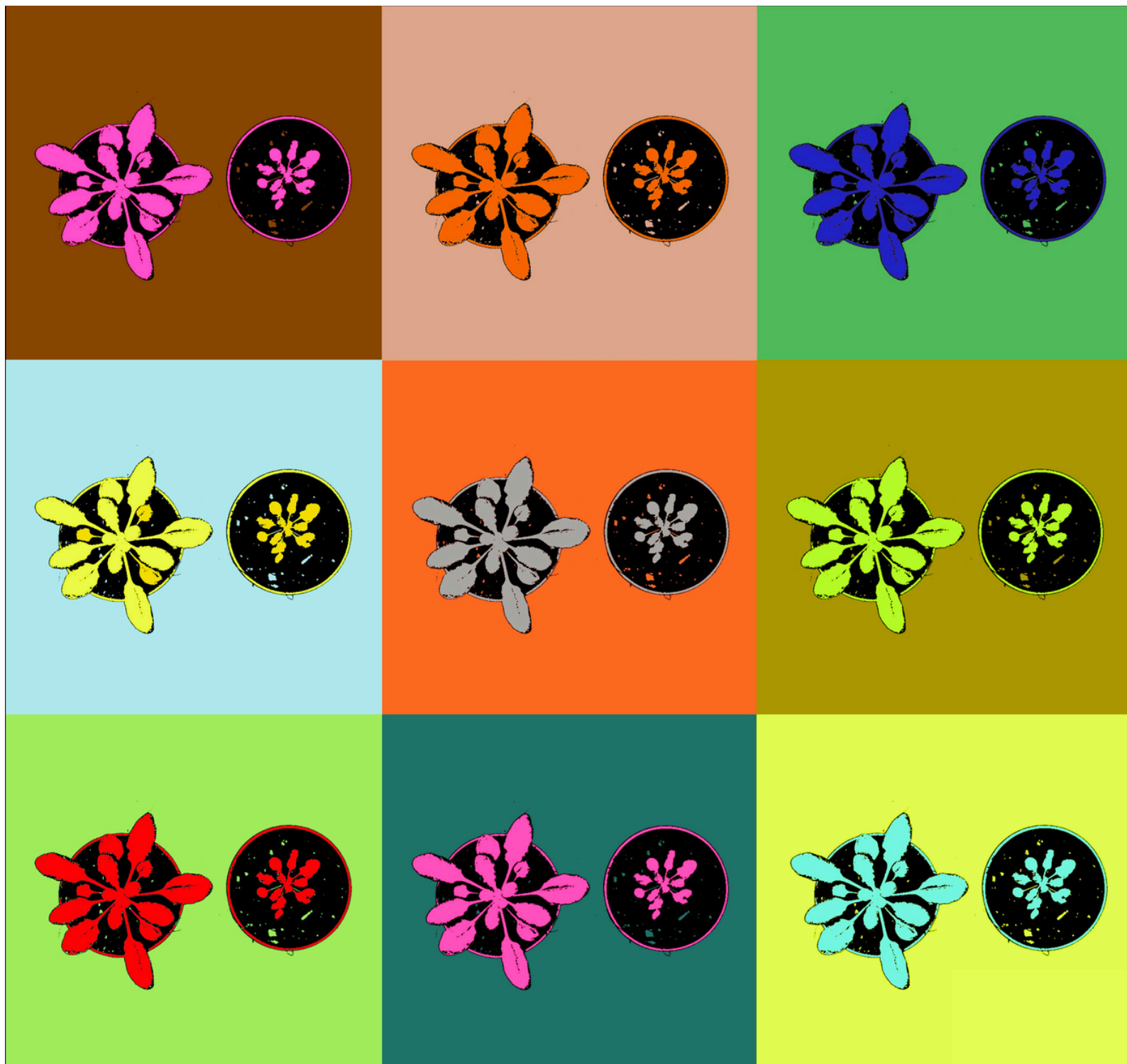


Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusivitat 2025-2028

Autors de la imatge "Arabidopsis Warhliana"
Joel Ayet i Laia Armengot



Contingut

1.	Carta de compromís de la Direcció	2
2.	Sobre el CRAG	3
	2.1 Alineació amb valors institucionals més amplis	4
	2.2 Compromís del CRAG amb les dones en la ciència	5
3.	La visió del CRAG per a la igualtat, la diversitat i la inclusió	5
4.	Metodologia i fases	8
	Avaluació del Pla d'Igualtat 2021-2024.....	9
	Diagnòstic i anàlisi de bretxes (2020-2024)	9
	Revisió participativa i validació d'accions	9
5.	Objectius estratègics 2025-2028	11
6.	Eix – Accions 2025 – 2028.....	13
	Eix : CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL	13
	Eix : RECLUTAMENT I SELECCIÓ	14
	Eix : DESENVOLUPAMENT DE CARRERA	15
	Eix : FORMACIÓ.....	16
	Eix: CONCILIACIÓ, BENESTAR I SALUT	17
	Eix: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT	19
	Eix: COMUNICACIÓ	20
	Eix: LIDERATGE INCLUSIU I GOVERNANÇA.....	21
7.	Seguiment i avaluació	22
8.	Registre del Pla	23
9.	Cronologia	23

1. Carta de compromís de la Direcció

Al CRAG, creiem fermament que l'excel·lència en recerca i innovació només es pot aconseguir mitjançant la plena inclusió de perspectives diverses, oportunitats equitatives i un entorn de suport on totes les persones puguin prosperar.

Aquest Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (EDI) 2025-2028 es basa en les nostres accions i compromisos anteriors, alhora que s'alinea amb els marcs legals nacionals i europeus, i amb els principis de l'Estratègia de Recursos Humans per a Investigadors (HRS4R). També és un reflex de l'esforç col·laboratiu i el diàleg de tota la institució, amb l'aportació del Comitè d'Igualtat, la Unitat de Persones, els líders científics i el personal de suport.

El nou pla descriu un full de ruta compartit per eliminar barreres i garantir la igualtat d'accés a les oportunitats professionals per a tothom, independentment del gènere, la identitat, l'origen cultural, la capacitat o les circumstàncies personals. El nostre objectiu és fomentar una cultura de corresponsabilitat, respecte mutu i integritat, alhora que incorporem pràctiques inclusives en les nostres operacions diàries i estructures de lideratge.

Com a centre de recerca interdisciplinari amb una forta dimensió internacional, el CRAG reconeix la necessitat d'abordar la interseccionalitat, el biaix inconscient i les desigualtats sistèmiques, tant en la ciència com en les pràctiques institucionals. Aquest pla EDI ens guiarà per avançar amb més claredat, **rendició de comptes** i responsabilitat col·lectiva.

Ens comprometem a implementar les accions descrites en aquest pla, fer un seguiment transparent dels avenços i garantir que els nostres valors d'igualtat i inclusió estiguin integrats en totes les etapes de l'ecosistema de recerca i innovació del CRAG.

Convidem a tots els membres de la comunitat CRAG a tenir un paper actiu en aquest procés.

Direcció del CRAG,

L. Maria Lois

2. Sobre el CRAG

El Centre de Recerca en Agrigenòmica (CRAG) és un centre de recerca internacional i multidisciplinari dedicat a l'estudi de la biologia vegetal i animal de granja, amb l'objectiu d'avançar en les ciències agrícoles i alimentàries per afrontar els reptes globals de sostenibilitat. **El CRAG integra recerca d'avantguarda en genòmica, biotecnologia i biologia computacional per contribuir a un sistema agroalimentari més resiliència, equitatiu i sostenible.**

Ubicat al Campus de la UAB, el CRAG acull més de 200 professionals de més de 25 nacionalitats, entre investigadors, tècnics i personal de suport. El centre s'estructura al voltant de grups de recerca competitius, serveis científics bàsics i unitats administratives i de gestió, i està fortament **compromès amb la formació de la propera generació de científics.**

El Centre de Recerca en Agrigenòmica (CRAG) és un consorci format pel Consell Superior d'Investigacions Científiques (CSIC), l'Institut de Recerca i Tecnologia Agroalimentàries (IRTA), la Universitat Autònoma de Barcelona (UAB) i la Universitat de Barcelona (UB). El CRAG forma part del sistema CERCA de centres de recerca de la Generalitat de Catalunya. El CRAG es regeix pel seu Patronat, en el qual estan representades aquestes institucions.

El CRAG és un Centre d'Excel·lència Severo Ochoa i s'adhereix a la Carta Europea de l'Investigador i al Codi de Conducta per a la Contractació d'Investigadors. Com a part de la seva **Estratègia de RRHH per a Investigadors (HRS4R) (<https://www.cragenomica.es/human-resources-strategy-for-researchers>)**, el centre ha rebut el reconeixement HR Excellence in Research atorgat per la Comissió Europea, que reforça el seu compromís amb la contractació transparent, el desenvolupament de la carrera i la qualitat de l'entorn laboral.

La igualtat, la diversitat i la inclusió (EDI) són components clau de la identitat i la cultura institucional del CRAG. Les polítiques i plans d'acció del centre tenen com a objectiu promoure la igualtat d'oportunitats, donar suport a la conciliació de la vida laboral i familiar i eliminar els prejudicis i la discriminació en totes les dimensions de la seva recerca i operacions.

Aquest **Pla EDI 2025-2028** es basa en iniciatives anteriors i enforteix la visió institucional del CRAG : ser un centre de recerca on l'excel·lència sigui inseparable de l'equitat, l'equitat i la inclusió.

2.1 Alineació amb valors institucionals més amplis

L'estratègia d'igualtat, diversitat i inclusió (EDI) del CRAG no es desenvolupa de manera aïllada. S'emmarca en la visió institucional més àmplia del Centre, tal com s'articula en el seu Pla Estratègic 2025-2028. El pla es basa en cinc pilars estratègics bàsics:

1. **Talent** – Fomentar la contractació, la retenció i el desenvolupament inclusiu d'investigadors en totes les etapes (JGLs, postdoctorands, estudiants de doctorat).
2. **Formació** – Garantir la igualtat d'accés a la formació científica, tècnica i transversal per al personal investigador i de suport.
3. **Internacionalització** – Promoure la diversitat en la mobilitat, les associacions globals i la participació en xarxes de recerca internacionals.
4. **Transferència de tecnologia** : promoure la innovació inclusiva mitjançant la col·laboració amb la indústria, el sector primari i les parts interessades.
5. **Transferència de coneixement i participació pública** – Enfortiment de la ciència oberta, la comunicació inclusiva i el diàleg ciència-societat.

A més, la cultura institucional del CRAG es basa en tres valors transversals que s'entrecreuen amb la seva estratègia EDI:

- **Ciència oberta**

El CRAG promou activament l'accés obert, les pràctiques de recerca transparents i la ciència ciutadana. Aquests esforços s'alineen amb el marc d'Horitzó Europa i l'adhesió del CRAG a l'Espai Europeu de Recerca.

- **Recerca sostenible**

El CRAG es compromet a reduir la seva petjada ambiental, fomentar l'ús responsable dels recursos i integrar la sostenibilitat en les pràctiques científiques i administratives d'acord amb els Objectius de Desenvolupament Sostenible (ODS).

- **Transparència i bon govern**

D'acord amb la legislació espanyola (Llei 19/2014) i les normes internacionals, el CRAG garanteix la transparència en la presa de decisions institucionals, la contractació i la informació financera a través de documentació i indicadors disponibles públicament.

Integrant la igualtat, la diversitat, la sostenibilitat, la transparència i la ciència oberta en el seu model estratègic, el CRAG reafirma la seva missió d'oferir excel·lència científica amb responsabilitat social i coherència institucional.

2.2 Compromís del CRAG amb les dones en la ciència

Al CRAG, la igualtat de gènere es promou activament no només a través de plans institucionals, sinó també a través d'iniciatives impulsades per la comunitat. Un dels més significatius és el **Women in Science Working Group** (www.cragenomica.es/women-in-science), una iniciativa dinàmica i independent liderada per investigadors del CRAG i recolzada per la institució.

El grup *Women in Science* té un paper clau en:

- Sensibilitzar sobre l'equitat de gènere en la ciència a través de seminaris, esdeveniments i campanyes socials.
- Destacar i donar visibilitat a les científiques del CRAG.
- Fomentar el diàleg sobre les barreres estructurals que afecten la progressió professional.
- Donar suport a iniciatives que inspirin la propera generació de dones en STEM.

Aquest col·lectiu contribueix activament a la cultura inclusiva del CRAG i treballa en sinergia amb la Comissió d'Igualtat i la Unitat de Persones. També és un clar exemple de **compromís de baix a dalt**, alineat amb els compromisos EDI i HRS4R de la institució.

3. La visió del CRAG per a la igualtat, la diversitat i la inclusió

Al CRAG entenem que l'excel·lència científica requereix entorns de treball inclusius, equitatius i respectuosos, on totes les persones, independentment del seu gènere, identitat, origen, edat, capacitat o origen, tinguin les mateixes oportunitats de créixer, contribuir i tenir èxit.

El nostre compromís amb la igualtat, la diversitat i la inclusió (EDI) no es limita al compliment normatiu; forma part de la nostra cultura institucional i integritat científica. Influeix en com atraïem, retenim i desenvolupem talent, com col·laborem entre disciplines i cultures i com contribuïm a una recerca responsable i d'impacte social.

Aquest Pla EDI 2025-2028 és el resultat del diàleg interinstitucional, l'anàlisi de dades i les lliçons apreses del nostre pla anterior. Defineix objectius i accions clares per:

- Eliminar les barreres estructurals i culturals a la igualtat.
- Integrar pràctiques inclusives en tots els processos (reclutament, formació, avaluació, governança).
- Enfortir la conciliació, el benestar i la corresponsabilitat.
- Promoure la visibilitat i la participació de col·lectius poc representats.
- Prevenir i actuar contra totes les formes de discriminació o assetjament.
- Fomentar el lideratge inclusiu i la responsabilitat compartida.

Aquest Pla també abraça la interseccionalitat, reconeixent que el gènere interactua amb altres eixos d'identitat i desigualtat, com ara l'edat, l'ètnia, la discapacitat, les responsabilitats familiars i l'orientació sexual.

Creiem que una comunitat diversa i inclusiva potencia la creativitat científica, l'excel·lència col·laborativa i la responsabilitat social. A través d'aquest pla, CRAG reforça el seu compromís a llarg termini de construir un lloc de treball on tothom pugui sentir-se respectat, valorat i empoderat.

Comitès implicats i governança

La implementació i el seguiment del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2025-2028 del CRAG és el resultat d'esforços conjunts entre diversos actors institucionals clau:

Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió / Comissió de Negociació

La Comissió d'Igualtat és el principal òrgan consultiu i de seguiment del Pla. Inclou representants tant del Comitè de Treballadors com de la institució. La seva composició garanteix que les veus de les diferents categories i unitats de personal siguin escoltades i integrades en la política EDI.

Membres de la Comissió de Treballadors (comitè d'empresa):

- **Mercè Miquel**, Core Facility Manager
- **Albert Fernández Buendía**, Serveis Tècnics
- **Cristina Paola Santini**, investigadora predoctoral
- **Mayte Galiñanez**, Suport Tècnic

Membres de la institució:

- **Laura Molinero**, directora general
- **Núria Jané**, cap de la Unitat de Persones
- **Daniela Hernández**, investigadora predoctoral
- **Montse Amenós**, Core Facility Manager

Al desenvolupament i implementació de les accions contribueixen els següents participants de suport: **Mariona Izquierdo (HR Talent Officer, People Unit)**, **Rodrigo Gastón (Investigador Predoctoral)** i **Carlos Muñoz (Technology Transfer Officer)**.

La creació d'aquest pla també està **directament alineada amb el Pla d'Acció HRS4R 2024-2026 del CRAG**. Com a part del nostre compromís institucional amb la Carta i el Codi Europeu i la millora contínua de les polítiques de RRHH per als investigadors, la implementació d'aquest Pla d'Igualtat i Inclusió es defineix explícitament com una acció estratègica dins del nou marc HRS4R.

El procés col·laboratiu ha implicat reunions tècniques, benchmarking amb altres centres Severo Ochoa, anàlisi de dades internes desagregades per sexe/gènere i rols, i revisió creuada amb altres documents estratègics del CRAG com l'Estratègia de Talent, el Catàleg de Formació 2024-2025 i el Marc de Desenvolupament Professional.

Aquest model participatiu garanteix que les accions definides en aquest Pla reflecteixin les necessitats i reptes reals del personal investigador, tècnic i de suport del CRAG, promovent un entorn de treball més inclusiu, equitatiu i divers.

Comissió d'Igualtat, Diversitat i Inclusió / Comissió de Negociació / Funcions i Responsabilitats

La Comissió d'Igualtat (també actuant com a Comitè de Negociació, segons el RD 901/2020) té un paper central en el disseny, la implementació, el seguiment i l'avaluació del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió (EDI) del CRAG.

Les seves funcions principals inclouen:

- Participar en el procés de diagnòstic i identificar conjuntament les llacunes i àrees de millora.
- Negociar i aprovar el contingut del Pla EDI.
- Seguiment de la implementació de les accions incloses en el Pla, incloent-hi terminis, resultats i indicadors.

- Revisió de dades institucionals i informes relacionats amb la igualtat, la diversitat i la inclusió.
- Proposar mesures correctores o actualitzacions quan no s'estan complint els objectius.
- Garantir l'alineació amb la legislació i els marcs nacionals (per exemple, RD 901/2020 i RD 902/2020).
- Promoure una cultura d'igualtat i inclusió a través de la sensibilització, la consulta i l'escolta activa.
- Actuar com a enllaç entre la direcció institucional i el personal, recollint comentaris i comunicant el progrés.

El Comitè garanteix la representació tant de l'empresari com dels representants dels treballadors (inclòs el Comitè d'Empresa) i integra veus de diverses categories de personal. Es reuneix regularment i documenta les seves discussions a través d'actes escrites.

Coordinació estratègica i operativa

La supervisió estratègica del Pla està liderada pel Cap de la Unitat de Persones per garantir que el Pla estigui alineat amb la visió institucional, els valors i l'estratègia de recursos humans del CRAG, inclosa la coordinació amb altres iniciatives transversals.

També s'encarrega de:

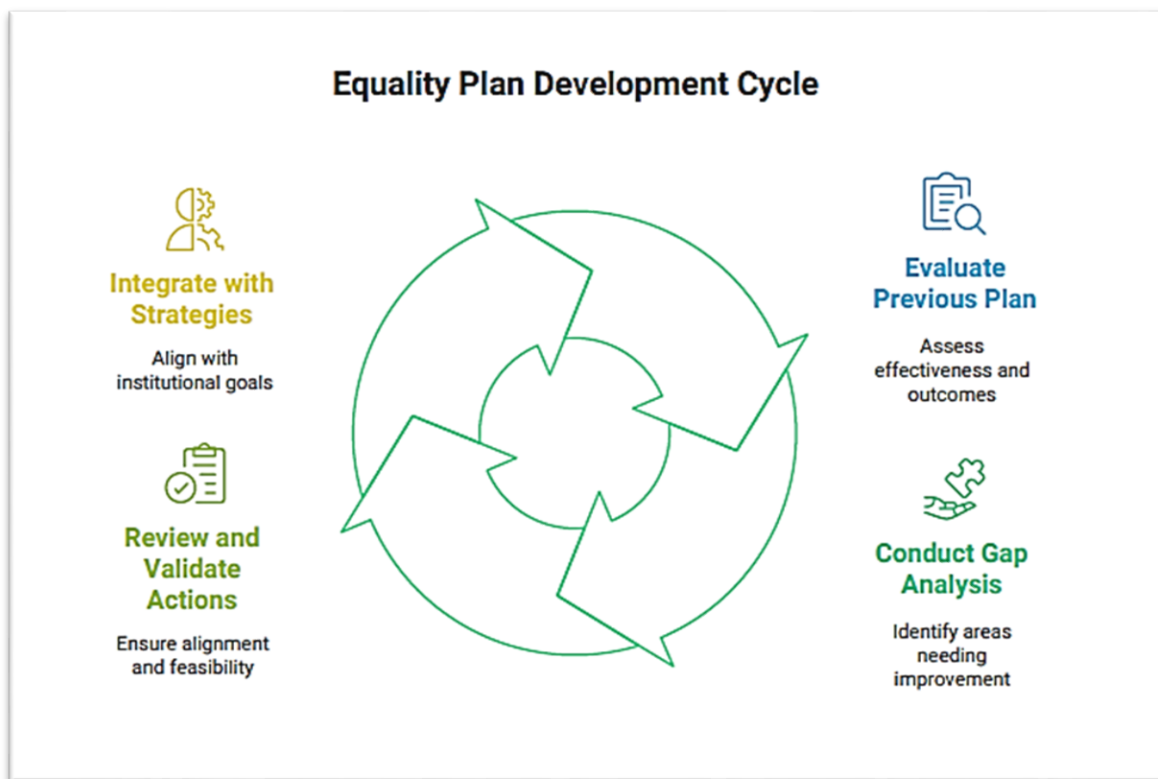
- Garantir la integració de les accions EDI en totes les polítiques institucionals rellevants.
- Mobilitzar els recursos necessaris per a la seva implementació.
- Informar de l'evolució a la Comissió d'Igualtat i a la Direcció.
- Promoure la col·laboració entre unitats per fomentar una cultura inclusiva i solidària.

4. Metodologia i fases

La metodologia utilitzada per dissenyar el Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió del CRAG 2025-2028 es basa en l'autoavaluació institucional, la consulta participativa i l'alineació tant amb la

normativa nacional com amb els marcs internacionals, especialment el Pla d'Acció HRS4R (Estratègia de Recursos Humans per a Investigadors).

Aquest procés s'ha desenvolupat en quatre fases principals:



Avaluació del Pla d'Igualtat 2021-2024

S'ha realitzat una anàlisi interna per avaluar l'estat d'implementació del Pla d'Igualtat 2020-2024. Per a cada mesura, el progrés es va avaluar en funció de l'evidència (per exemple, informes, activitats, dades), els resultats i el grau d'institucionalització. L'anàlisi va ajudar a identificar assoliments, retards i àrees de millora. Aquest treball va ser realitzat conjuntament per la Unitat de Persones i la Comissió d'Igualtat.

Diagnòstic i anàlisi de bretxes (2020-2024)

Es va desenvolupar un diagnòstic quantitatiu i qualitatiu, utilitzant dades internes desagregades (gènere, rol, tipus de contracte), comentaris d'enquestes anteriors als empleats i registres institucionals.

Revisió participativa i validació d'accions

De març a maig de 2025 es van celebrar una sèrie de reunions tècniques i sessions de treball amb la Comissió d'Igualtat. Les accions proposades es van prioritzar conjuntament i agrupar-

les en eixos estratègics. Cada acció es va definir en termes d'objectius, indicadors, resultats, resultats esperats, calendari i actors responsables. Les propostes estaven alineades amb l'estructura científica i estratègica del CRAG.

5. Objectius estratègics 2025-2028

Aquest Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2025-2028 s'estructura al voltant de vuit eixos estratègics, cadascun dels quals correspon a una àrea central de cultura institucional i gestió de recursos humans. Aquests eixos reflecteixen el caràcter transversal de l'EDI i la seva alineació amb els objectius científics, socials i organitzatius del CRAG.

Cada eix està recolzat per accions específiques, indicadors i unitats responsables, que guiaran la implementació i el seguiment.

1. **Classificació professional**

Revisar la transparència i l'equitat de la classificació de llocs de treball mitjançant revisions sensibles al gènere de les descripcions de llocs de treball, les estructures internes i l'estat de l'acord sectorial.

2. **Reclutament i selecció**

Garantir processos de selecció justos, inclusivament i lliures de biaixos a través de diferents accions DEI: conscienciació en llenguatge inclusiu, formació DEI, guies, vídeos i entrevistes millor estructurades per a panells d'entrevistes.

3. **Desenvolupament professional**

Promoure la igualtat d'accés a les oportunitats de promoció interna i progressió professional mitjançant el seguiment de dades desagregades per gènere i rol en totes les etapes.

4. **Formació**

Garantir l'accés equitatiu al desenvolupament professional continu a través d'un pla de formació anual estructurat i un seguiment de la participació per raó de gènere.

5. **Conciliació, Benestar i Salut**

Reforçar la responsabilitat compartida i el benestar emocional i físic mitjançant acords flexibles, serveis de suport i entorns de treball saludables.

Compromís permanent d'un grup de treball sobre condicions de treball.

6. **Prevenió de l'assetjament**

Mantenir un protocol intern actualitzat i eficaç per a la prevenió de l'assetjament, incloent-hi proteccions LGTBI+ i persones de referència de confiança.

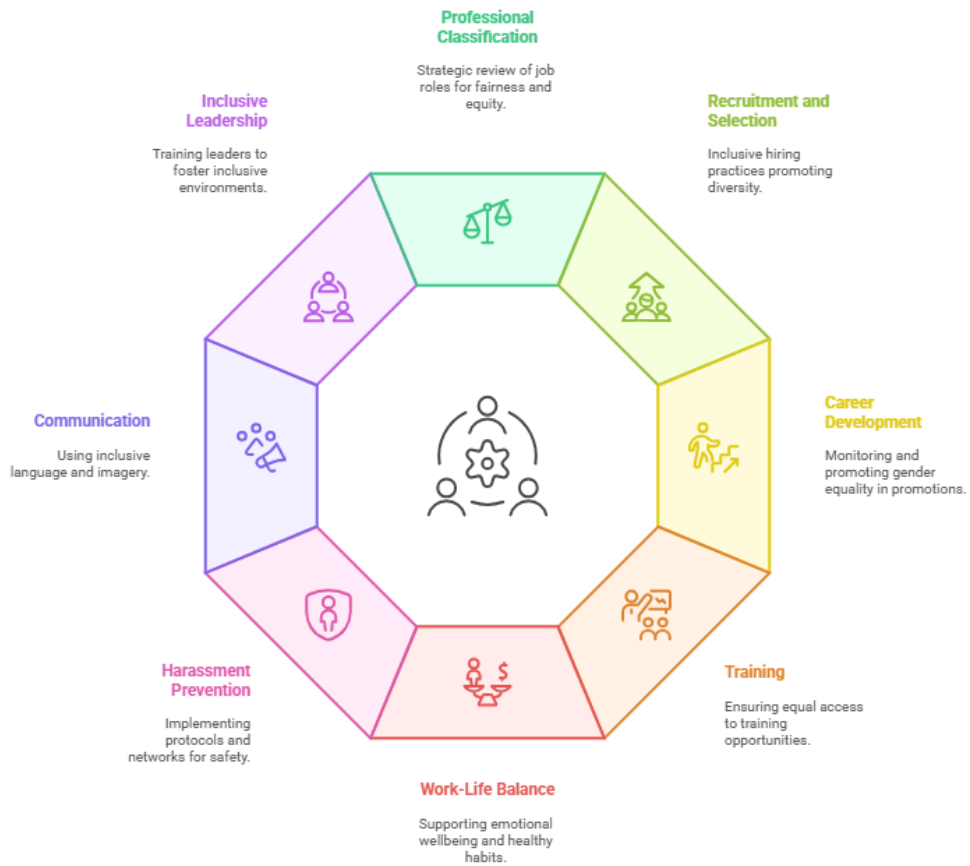
7. **Comunicació**

Incorporar el llenguatge inclusiu i la representació visual en la missatgeria institucional i promoure la DEI a través de campanyes i comunicació interna.

8. **Lideratge i governança inclusiva**

Fomentar models de lideratge inclusius, diversos i compromesos amb la DEI, a través de la formació i la visibilitat de les pràctiques de lideratge inclusiu.

Organizational Diversity and Inclusion



6. Eix – Accions 2025 – 2028

Eix : CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL

Acció	1
Títol	Revisió estratègica i adaptació de la classificació i descripció dels llocs de treball
Descripció	Establir un procés estructurat per revisar i adaptar el marc de classificació de llocs de treball del CRAG i les descripcions de llocs de treball per garantir l'alineació amb el proper conveni col·lectiu sectorial . La revisió integrarà un llenguatge inclusiu i neutre en termes de gènere i garantirà l'equitat interna entre categories. (recerca, suport directe, suport indirecte)
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • Categories laborals adaptades al nou conveni col·lectiu • Satisfacció del personal amb la claredat i l'estructura de les funcions mitjançant l'enquesta de clima dels empleats • Percepció d'equitat interna i transparència en la classificació.
Sortida	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de classificació de llocs de treball adaptat i estandarditzat • Establir un sistema de revisió periòdica de les categories i descripcions dels llocs de treball.
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Major claredat dels rols i estructures internes més justes • Reducció de les desigualtats estructurals entre col·lectius professionals • Alineació amb marcs legals i sectorials • Satisfacció del personal amb els tràmits existents
Responsable	Unitat de Persones / Director General / Director / Comissió Sindical
Cronologia	2026-2027
Comentaris	Recursos propis

Eix : RECLUTAMENT I SELECCIÓ

Acció	2
Títol	Processos de selecció estructurats i inclusius amb accions de DEI
Descripció	Implementar processos d'entrevistes estructurats millorats utilitzant directrius estandarditzades amb criteris de puntuació per garantir una avaluació objectiva i equitativa dels candidats. A més, proporcionar formació i informació obligatòria de DEI (Diversitat, Equitat i Inclusió) per a tots els membres dels comitès de selecció, amb un enfocament específic en la conscienciació sobre prejudicis i pràctiques de contractació inclusives.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • % de processos de selecció mitjançant noves entrevistes estructurades (o similars) • Percepció d'equitat en els processos de selecció • Nous documents, campanyes, iniciatives per millorar la informació
Sortida	<ul style="list-style-type: none"> • Guia d'entrevistes inclusives i materials formatius • Registre intern de participació en panells i realització de seminaris/formació o similars
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Augment de l'objectivitat i l'equitat en la contractació • Reducció de biaixos i millora de la diversitat en el personal contractat
Responsable	Unitat de Persones / Supervisors de Contractació (Directius i Investigadors Principals)
Cronologia	2026-2027
Comentaris	Recursos propis i externs

Eix : DESENVOLUPAMENT DE CARRERA

Acció	3
Títol	Seguiment i anàlisi de promocions internes per gènere, rol i departament
Descripció	Establir un sistema de seguiment anual per recollir, desagregar i analitzar dades relacionades amb les promocions internes. L'objectiu és identificar patrons que puguin revelar desigualtats o barreres estructurals per a determinats col·lectius , amb especial atenció a les dones i als grups poc representats.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • Resum anual de les promocions, inclosa la categoria de treball, el gènere, el tipus de rol i el departament • Anàlisi de les barreres relacionades amb l'equitat en les trajectòries de promoció • Implementació d'accions de millora o ajustos de polítiques basades en l'anàlisi
Sortida	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual desagregat amb recomanacions
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Reducció de desequilibris o biaixos en les promocions • Augment de la transparència i l'evidència per a decisions professionals més equitatives
Responsable	Unitat de Persones, Direcció i Comissió Sindical
Cronologia	2025-2026-2027-2028
Comentaris	<p>Recursos propis</p> <p>Aquesta acció inclou tant promocions verticals (a llocs de major responsabilitat) com progressió professional horitzontal (reconeixement de rols i mobilitat dins de categories).</p>

Eix : FORMACIÓ

Acció	4
Títol	Millora de les mesures de seguiment i equitat en la participació formativa
Descripció	Aprofitar el sistema intern de seguiment de la formació existent per millorar l'anàlisi de les dades de participació desagregades per gènere, tipus de contracte i categoria professional. En cas de places limitades, s'aplicaran criteris basats en l'equitat, especialment la representació de gènere, per garantir un accés just. L'acció té com a objectiu donar suport a la presa de decisions basades en l'evidència en la planificació i prioritització de la formació.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• % de participació formativa per gènere i categoria• No. s'apliquen cursos amb sobresubscripció amb prioritització• Identificació anual de les bretxes de participació per col·lectiu
Sortida	<ul style="list-style-type: none">• Informe de participació en formació actualitzat• Guia de prioritització per a la sobresubscripció
Resultat	<ul style="list-style-type: none">• Garantia d'equitat en l'accés a la formació
Responsable	Unitat de Persones
Cronologia	2026-2028
Comentaris	Recursos propis

Eix: CONCILIACIÓ, BENESTAR I SALUT

Acció	5
Títol	Benestar emocional i suport a la comunitat investigadora i personal
Descripció	Proporcionar recursos de benestar emocional a través de protocols interns i, quan sigui possible, acords de suport extern. Això inclou un protocol de suport emocional estructurat, orientació informal quan sigui necessari i materials de benestar benvinguts. L'objectiu és fomentar un entorn de treball psicològicament segur i solidari.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • No. d'usuaris de recursos de suport • No. de paquets de benestar distribuïts • Índex de satisfacció / Millora del benestar emocional
Sortida	<ul style="list-style-type: none"> • Protocol de suport emocional implementat • Plantilla de pack de benvinguda i benestar
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Millora de la seguretat psicològica
Responsable	Unitat de Persones i, si escau, Col·laboradors Externs
Cronologia	2026-2027-2028
Comentaris	Recursos propis i externs

Acció	6
Títol	Hàbits saludables, flexibilitat i inclusió de la diversitat funcional
Descripció	Fomentar una cultura laboral sana i inclusiva mitjançant la promoció d'hàbits saludables, l'accés inclusiu a modalitats de treball flexibles i la visibilitat i el suport a la diversitat funcional. Un Comitè de Clima i Benestar supervisarà i proposarà accions per millorar l'entorn de treball psicosocial,

	incloses campanyes de conscienciació i revisions d'accessibilitat de polítiques.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • No. de campanyes de salut • Taxa de participació en activitats • % de treball flexible per gènere • No. de les campanyes de sensibilització sobre la discapacitat realitzades • Resultats del Comitè de Clima i Benestar (accions programades). • No. de les polítiques/procediments interns
Sortida	<ul style="list-style-type: none"> • Calendari de salut i benestar • Informes resumits de la Comissió de Clima i Benestar • Polítiques revisades i ajustades per a l'accessibilitat i la inclusió
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Accés més equitatiu i estigma reduït
Responsable	Comitè de Clima i Benestar / Unitat de Persones / Unitats de Comunicació i Instal·lacions
Cronologia	2025-2027
Comentaris	Recursos propis i externs Incloure comentaris de l'acció 1

Eix: PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT

Acció	7
Títol	Implementació de protocols actualitzats
Descripció	Difondre i formar sobre el nou protocol amb disposicions de protecció LGTBI+. Enfortir la confiança en els mecanismes institucionals.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• % de personal format• No. de casos notificats i gestionats• Nivell de consciència
Sortida	<ul style="list-style-type: none">• Materials de protocol i campanya
Resultat	<ul style="list-style-type: none">• Major conscienciació i confiança en els mecanismes de protecció
Responsable	Unitat de Persones i Comissió LGTBI
Cronologia	2025
Comentaris	Recursos propis i externs

Acció	8
Títol	Creació de la Xarxa de Referència LGTBI+
Descripció	<ul style="list-style-type: none">• Formar persones de referència LGTBI+ internes per oferir un suport visible i de confiança.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none">• No. de referències entrenades• No. de casos de suport• Visibilitat i percepció de confiança (enquesta)
Sortida	

	<ul style="list-style-type: none"> • Llista de contactes visible • Xarxa de suport de confiança
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Augment de la confiança organitzativa
Responsable	Unitat de Persones i Comissió LGTBI
Cronologia	2026-2027
Comentaris	Recursos propis i externs

Eix: COMUNICACIÓ

Acció	9
Títol	Llenguatge i imatges inclusives en comunicació interna
Descripció	Garantir que totes les comunicacions internes i externes reflecteixin els valors DEI del CRAG mitjançant el desenvolupament i l'aplicació d'estàndards visuals i de llenguatge inclusius. Aquesta acció inclou la publicació d'una guia de comunicació, la revisió de materials existents i la realització de campanyes internes que promoguin la conscienciació, la representació i la pertinença (per exemple, Pride, Women in Science, diversitat funcional).
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • % de documents revisats • No. de campanyes de DEI • Abast de la campanya
Sortida	<ul style="list-style-type: none"> • Guia i checklist de comunicació inclusiva institucional • Calendari anual de campanyes de sensibilització • Materials de campanya (cartells, vídeos, publicacions internes)
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura interna més inclusiva i representativa • Reforç del sentit d'identitat i pertinença al CRAG
Responsable	Unitat de Comunicació i Unitat de Persones

Cronologia	2026-2027
Comentaris	Recursos propis

Eix: LIDERATGE INCLUSIU I GOVERNANÇA

Acció	10
Títol	Lideratge inclusiu: formació i modelatge a seguir
Descripció	Promoure una cultura institucional inclusiva i equitativa formant líders en pràctiques inclusives, prevenció de biaixos inconscients i gestió de l'equitat dels equips. Enfortir la visibilitat del compromís de lideratge fomentant la participació en accions de DEI i posicionant els líders com a referents actius en la comunicació interna.
Indicadors	<ul style="list-style-type: none"> • % de PI, GL, Junior GL i directius formats en pràctiques inclusives • Les activitats de DEI se centren en el lideratge • No. de sessions formatives impartides i assistents
Sortida	<ul style="list-style-type: none"> • Programa de formació de lideratge en DEI • Materials de comunicació que mostren un compromís visible del lideratge (per exemple, butlletins, entrevistes, compromisos públics)
Resultat	<ul style="list-style-type: none"> • Augment de la capacitat i consciència del lideratge per gestionar equips diversos i inclusius • Una alineació més forta entre l'estratègia institucional i els valors inclusius • Lideratge percebut com a compromès i fiable per la comunitat
Responsable	Unitat de Persones / Direcció / Director General
Cronologia	2026-2027
Comentaris	Recursos propis

7. Seguiment i avaluació

La implementació amb èxit del Pla d'Igualtat, Diversitat i Inclusió 2025-2028 requereix un seguiment continu, transparència i capacitat d'adaptació basant-se en l'evidència i la retroalimentació. El CRAG està compromès amb un enfocament participatiu i basat en dades que garanteix la rendició de comptes i la millora contínua.

Estructura i responsabilitats de seguiment:

El Comitè d'Igualtat es reunirà almenys dues vegades a l'any per revisar el progrés, analitzar indicadors i proposar millores.

El Comitè d'Igualtat, Unitat de Persones, en col·laboració amb les unitats responsables, recopilarà dades rellevants i elaborarà informes interns alineats amb els indicadors de cada acció.

Eines i metodologia d'avaluació:

Indicadors quantitatius (per exemple, dades desagregades per gènere sobre contractació, promocions, formació, bretxa salarial) i evidència qualitativa (per exemple, enquestes, consultes, comentaris).

Revisió de documents clau com descripcions de llocs de treball, protocols, registres de formació i comunicació institucional.

Les auditories externes (per exemple, auditories salarials, revisió HRS4R) proporcionaran una capa addicional de responsabilitat.

Adaptació i flexibilitat:

El Pla es pot revisar durant el seu període de validesa si es produeixen canvis importants en el context, la legislació o l'estructura organitzativa.


La Comissió d'Igualtat o la direcció poden proposar noves accions a mesura que s'identifiquin les necessitats emergents.

L'avaluació final del Pla tindrà lloc el 2028 i servirà de base per al desenvolupament de la propera estratègia EDI al CRAG.

8. Registre del Pla

El Pla ha d'estar inscrit oficialment en el registre públic (REGCON), garantint que el seu contingut sigui accessible i transparent al públic.

9. Cronologia

AXI	2025	2026-2027	2028
 Professional Classification		Strategic Review and adaptation of Job Classification and Descriptions	
 Recruitment and Selection		Structured and Inclusive selection process with DEI actions	
 Career Development	Monitoring and Analysis of internal promotions by Gender, Role and Department	Monitoring and Analysis of internal promotions by Gender, Role and Department	Monitoring and Analysis of internal promotions by Gender, Role and Department
 Training		Improvement of Monitoring and Equity measures in Training participation	Improvement of Monitoring and Equity measures in Training participation
 Work-Life Balance, Wellbeing, Health	Healthy habits, Inclusion of functional diversity	Emotional wellbeing and Support for Research and staff community	Emotional wellbeing and Support for Research and staff community
 Harassment Prevention	Implementation of updated protocols	Creation of LGBTQ+ reference network	
 Communication		Inclusive language / Imagery in internal communication	
 Inclusive Leadership & Governance		Training and role modelling	

