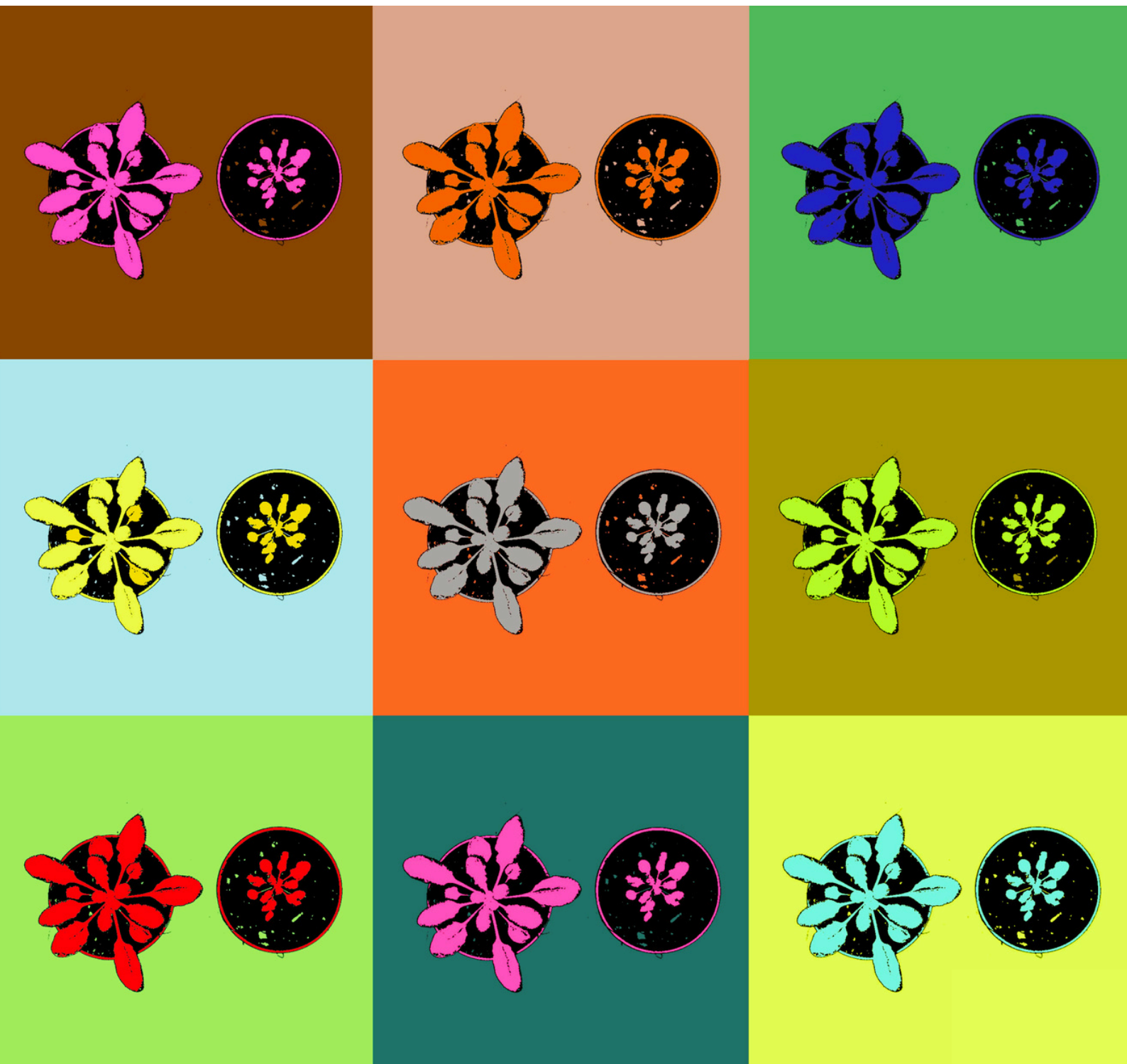


Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2025-2028

Autoras de la imagen "Arabidopsis Warhliana"
Joel Ayet y Laia Armengot



Contenido

1. Carta de compromiso de la Dirección	2
2. Sobre el CRAG	3
2.1 Alineación con Valores Institucionales	4
2.2 Compromiso del CRAG con <i>Women in science</i>	5
3. Visión del CRAG sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión	6
4. Metodología y Fases	9
4.1 Diagnóstico y Análisis de Brechas (2021–2024)	11
4.2 Principales brechas y Áreas de mejora	12
4.3 Lecciones estructurales aprendidas	13
5. Objetivos Estratégicos 2025–2028	14
6. Eje – Acciones 2025 – 2028	16
Eje: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL	16
Eje: CONTRATACIÓN Y SELECCION	17
Eje: DESARROLLO PROFESIONAL	18
Eje: FORMACIÓN	19
Eje: CONCILIACIÓN, BIENESTAR Y SALUD	20
Eje: PREVENCIÓN DEL ACOSO	22
Eje: COMUNICACIÓN	24
Eje: LIDERAZGO INCLUSIVO Y GOBERNANZA.	25
7. Seguimiento y Evaluación	26
8. Registro del Plan	27
9. Cronograma	27

1. Carta de compromiso de la Dirección

En el CRAG, creemos firmemente que la excelencia en la investigación y la innovación solo se puede lograr a través de la inclusión plena de perspectivas diversas, oportunidades equitativas y un entorno de apoyo donde todas las personas puedan prosperar

Este Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI) 2025–2028 se basa en nuestras acciones y compromisos previos, al mismo tiempo que se alinea con los marcos legales nacionales y europeos, y con los principios de la Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R). También es un reflejo de los esfuerzos de colaboración y el diálogo en toda la institución, con aportaciones del Comité de Igualdad, la Unidad de Personas, líderes científicos y personal de apoyo.

El nuevo plan traza una hoja de ruta compartida para eliminar barreras y asegurar la igualdad de acceso a oportunidades profesionales para todos, independientemente del género, la identidad, el origen cultural, la capacidad o las circunstancias personales. Nuestro objetivo es fomentar una cultura de corresponsabilidad, respeto mutuo e integridad, mientras integramos prácticas inclusivas en nuestras operaciones diarias y estructuras de liderazgo.

Como centro de investigación interdisciplinar con una fuerte dimensión internacional, el CRAG reconoce la necesidad de abordar la interseccionalidad, el sesgo inconsciente y las desigualdades sistémicas, tanto en la ciencia como en las prácticas institucionales. Este Plan EDI nos guiará para avanzar con mayor claridad, rendición de cuentas y responsabilidad colectiva. Estamos comprometidos a implementar las acciones delineadas en este plan, a seguir el progreso de manera transparente y a garantizar que nuestros valores de igualdad e inclusión estén integrados en cada etapa del ecosistema de investigación e innovación en el CRAG.

Invitamos a todos los miembros de la comunidad del CRAG a asumir un papel activo en este proceso

La Dirección del CRAG

L. Maria Lois

2. Sobre el CRAG

El Centro de Investigación en Genómica Agrícola (CRAG) es un centro de investigación internacional y multidisciplinario dedicado al estudio de la biología de plantas y animales de granja, con el objetivo de hacer avanzar las ciencias agrícolas y alimentarias para cumplir con los desafíos de sostenibilidad global. **El CRAG integra investigación de vanguardia en genómica, biotecnología y biología computacional para contribuir a un sistema agroalimentario más resiliente, equitativo y sostenible.**

Ubicado en el Campus de la UAB, el CRAG acoge a más de 200 profesionales de más de 25 nacionalidades, incluyendo investigadores, especialistas técnicos y personal de apoyo. El centro está estructurado en torno a grupos de investigación competitivos, servicios científicos centrales y unidades administrativas y de gestión. Además, el **centro está firmemente comprometido con la formación de la próxima generación de científicos.**

El Centro de Investigación en Genómica Agrícola (CRAG) es un consorcio formado por el Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), el Instituto de Investigación y Tecnología Agroalimentarias (IRTA), la Universidad Autónoma de Barcelona (UAB) y la Universidad de Barcelona (UB). El CRAG forma parte del sistema CERCA de centros de investigación de la Generalitat de Cataluña. El CRAG se rige por su Consejo de Administración, en el que están representadas dichas instituciones. El CRAG es un Centro de Excelencia Severo Ochoa y se adhiere a la Carta Europea del Investigador y el Código de Conducta para la Contratación de Investigadores. **Como parte de su Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores (HRS4R), el centro ha recibido el reconocimiento "HR Excellence in Research"** otorgado por la Comisión Europea, lo que refuerza su compromiso con la contratación transparente, el desarrollo de la carrera profesional y la calidad del entorno de trabajo.

La Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI) son componentes clave de la identidad y cultura institucional del CRAG. Las políticas y los planes de acción del centro tienen como objetivo promover la igualdad de oportunidades, apoyar el equilibrio entre la vida laboral y personal y eliminar el sesgo y la discriminación en todas las dimensiones de su investigación y operaciones.

Este **Plan EDI 2025–2028** se basa en iniciativas previas y fortalece la visión institucional del CRAG: ser un centro de investigación donde la **excelencia es inseparable de la imparcialidad, la equidad y la inclusión**.

2.1 Alineación con Valores Institucionales

La estrategia de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI) del CRAG no se desarrolla de forma aislada. Está integrada dentro de la visión institucional más amplia del Centro, tal como se articula en su Plan Estratégico 2025–2028. El Plan se fundamenta en cinco pilares estratégicos centrales:

- 1. Talento** - Fomentar el reclutamiento, la retención y el desarrollo inclusivo de investigadores en todas las etapas (Responsables de Grupo Junior - JGLs, postdoctorados, estudiantes de doctorado).
- 2. Formación** - Garantizar el acceso equitativo a la formación en habilidades científicas, técnicas y transversales para el personal investigador y de soporte (directo e indirecto).
- 3. Internacionalización** - Promover la diversidad en la movilidad, las asociaciones globales y la participación en redes de investigación internacionales.
- 4. Transferencia de Tecnología** - Impulsar la innovación inclusiva mediante la colaboración con la industria, el sector primario y los grupos de interés.
- 5. Transferencia de Conocimiento y Participación Pública** - Fortalecer la ciencia abierta, la comunicación inclusiva y el diálogo entre la ciencia y la sociedad.

Además, la cultura institucional del CRAG se basa en tres valores transversales que se cruzan con su estrategia EDI:

- **Ciencia Abierta**

El CRAG promueve activamente el acceso abierto, las prácticas de investigación transparentes y la ciencia ciudadana. Estos esfuerzos se alinean con el marco Horizonte Europa y la adhesión del CRAG al Espacio Europeo de Investigación.

- **Investigación Sostenible**

El CRAG está comprometido a reducir su huella ambiental, fomentar el uso responsable de los recursos e integrar la sostenibilidad en las prácticas científicas y administrativas en línea con los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS).

- **Transparencia y Buen Gobierno**

De acuerdo con la legislación española (Ley 19/2014) y los estándares internacionales, el CRAG garantiza la transparencia en la toma de decisiones institucionales, la contratación y la presentación de informes financieros a través de documentación e indicadores disponibles públicamente.

Al integrar la igualdad, la diversidad, la sostenibilidad, la transparencia y la ciencia abierta en su modelo estratégico, el CRAG reafirma su misión de ofrecer excelencia científica con responsabilidad social y coherencia institucional.

2.2 Compromiso del CRAG con *Women in science*

En el CRAG, la igualdad de género se promueve activamente no solo a través de planes institucionales, sino también mediante iniciativas impulsadas por la comunidad. Una de las más significativas es el Grupo de Trabajo de **Mujeres en la Ciencia (Women in Science Working Group)** (www.cragenomica.es/women-in-science), una iniciativa dinámica e independiente liderada por investigadoras del CRAG y apoyada por la institución.

El grupo *Women in Science* desempeña un papel clave en:

- Sensibilizar sobre la equidad de género en la ciencia a través de seminarios, eventos y campañas sociales.
- Destacar y dar visibilidad a las mujeres científicas en el CRAG.
- Fomentar el diálogo sobre las barreras estructurales que afectan la progresión de la carrera profesional.
- Apoyar iniciativas que inspiren a la próxima generación de mujeres en STEM (Ciencia, Tecnología, Ingeniería y Matemáticas).

Este grupo contribuye activamente a la cultura inclusiva del CRAG y trabaja en sinergia con el Comité de Igualdad y la Unidad de Personas. También es un claro ejemplo de compromiso ascendente (bottom-up engagement), alineándose con los compromisos del Plan EDI y HRS4R de la institución.

3. Visión del CRAG sobre Igualdad, Diversidad e Inclusión

En el CRAG, entendemos que la excelencia científica requiere entornos de trabajo inclusivos, equitativos y respetuosos, donde todas las personas—independientemente de su género, identidad, origen, edad, capacidad o procedencia— tengan las mismas oportunidades para crecer, contribuir y tener éxito.

Nuestro compromiso con la Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI) no se limita al cumplimiento normativo; es parte de nuestra cultura institucional y de nuestra integridad científica. Influye en cómo atraemos, retenemos y desarrollamos el talento, cómo colaboramos entre disciplinas y culturas, y cómo contribuimos a una investigación responsable y con impacto social.

Este Plan EDI 2025–2028 es el resultado de un diálogo interinstitucional, un análisis de datos y las lecciones aprendidas de nuestro plan anterior. Define objetivos y acciones claras para:

- Eliminar las barreras estructurales y culturales para la igualdad.
- Integrar prácticas inclusivas en todos los procesos (contratación, formación, evaluación, gobernanza).
- Fortalecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, el bienestar y la corresponsabilidad.
- Promover la visibilidad y participación de grupos subrepresentados.
- Prevenir y actuar contra todas las formas de discriminación o acoso.
- Fomentar el liderazgo inclusivo y la rendición de cuentas compartida.

Este Plan también abarca la interseccionalidad, reconociendo que el género interactúa con otros ejes de identidad y desigualdad, incluyendo la edad, la etnia, la discapacidad, las responsabilidades familiares y la orientación sexual.

Creemos que una comunidad diversa e inclusiva mejora la creatividad científica, la excelencia colaborativa y la responsabilidad social. A través de este plan, el CRAG refuerza su compromiso a largo plazo de construir un lugar de trabajo donde todas las personas puedan sentirse respetadas, valoradas y empoderadas

Comités implicados y Gobernanza

La implementación y el seguimiento del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI) del CRAG 2025–2028 es el resultado de esfuerzos conjuntos entre varios actores institucionales clave:

Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión / Comité de negociación

El Comité de Igualdad es el principal órgano consultivo y de seguimiento del Plan. Incluye representantes tanto del Comité de Trabajadores (Workers' Committee) como de la institución. Su composición asegura que las voces de diferentes categorías y unidades de personal sean escuchadas e integradas en la política EDI.

Miembros del comité de empresa:

- **Mercè Miquel**, Responsable del servicio de Secuenciación Capilar.
- **Albert Fernández Buendía**, Técnico de soporte al servicio Invernaderos.
- **Cristina Paola Santini**, Investigadora Predoctoral.
- **Mayte Galiñanez**, Técnica de soporte al Programa de Investigación de Genética Molecular.

Miembros de la institución:

- **Laura Molinero**, Gerente
- **Núria Jané**, Responsable de Recursos Humanos
- **Daniela Hernández**, Investigadora Predoctoral.
- **Montse Amenós**, Responsable del Servicio de Microscopia e imagen.

Los siguientes participantes de apoyo contribuyen al desarrollo e implementación de las acciones: **Mariona Izquierdo (Técnica de Talento, Unidad de RRHH), Rodrigo Gastón (Investigador Predoctoral) y Carlos Muñoz (Técnico de Transferencia de tecnología).**

La creación de este plan también está directamente alineada con el Plan de Acción HRS4R 2024–2026 del CRAG. Como parte de nuestro compromiso institucional con la Carta y el Código Europeos y la mejora continua de las políticas de RR. HH. para investigadores, la implementación de este Plan de Igualdad e Inclusión se define explícitamente como una acción estratégica dentro del nuevo marco HRS4R.

El proceso colaborativo ha implicado reuniones técnicas, análisis comparativo (benchmarking) con otros centros Severo Ochoa, análisis de datos internos desagregados por sexo/género y roles, y revisión cruzada con otros documentos estratégicos del CRAG, como la Estrategia de Talento, el Catálogo de Formación 2024–2025 y el Marco de Desarrollo Profesional.

Este modelo participativo asegura que las acciones definidas en este Plan reflejen las necesidades y desafíos reales del personal investigador, técnico y de apoyo del CRAG, promoviendo un entorno de trabajo más inclusivo, equitativo y diverso.

Funciones y responsabilidades del Comité de Igualdad, Diversidad e Inclusión / Comité de negociación

El Comité de Igualdad (que también actúa como la Comisión Negociadora, según la regulación española RD 901/2020) juega un papel central en el diseño, implementación, seguimiento y evaluación del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión (EDI) en el CRAG.

Sus funciones principales incluyen:

- Participar en el proceso de diagnóstico e identificar conjuntamente las brechas y áreas de mejora.
- Negociar y aprobar el contenido del Plan EDI.
- Seguimiento de la implementación de las acciones incluidas en el Plan, incluyendo cronogramas, resultados (outputs) e indicadores.
- Revisar datos e informes institucionales relacionados con la igualdad, diversidad e inclusión.

- Proponer medidas correctivas o actualizaciones cuando los objetivos no se están cumpliendo.
- Garantizar la alineación con la legislación y los marcos nacionales (p. ej., RD 901/2020 y RD 902/2020).
- Promover una cultura de igualdad e inclusión a través de la sensibilización, la consulta y la escucha activa.
- Actuar como enlace entre la dirección institucional y el personal, recopilando retroalimentación y comunicando el progreso.

El Comité asegura la representación tanto del empleador como de los representantes de los trabajadores (incluido el Comité de Empresa, Works Council) e integra voces de diversas categorías de personal. Se reúne regularmente y documenta sus discusiones a través de actas escritas.

Coordinación Estratégica y Operativa

La supervisión estratégica del Plan está dirigida por la Responsabilidad de la Unidad de Personas. Esto se hace para asegurar que el Plan esté alineado con la visión institucional, los valores y la estrategia de recursos humanos del CRAG, incluyendo la coordinación con otras iniciativas transversales.

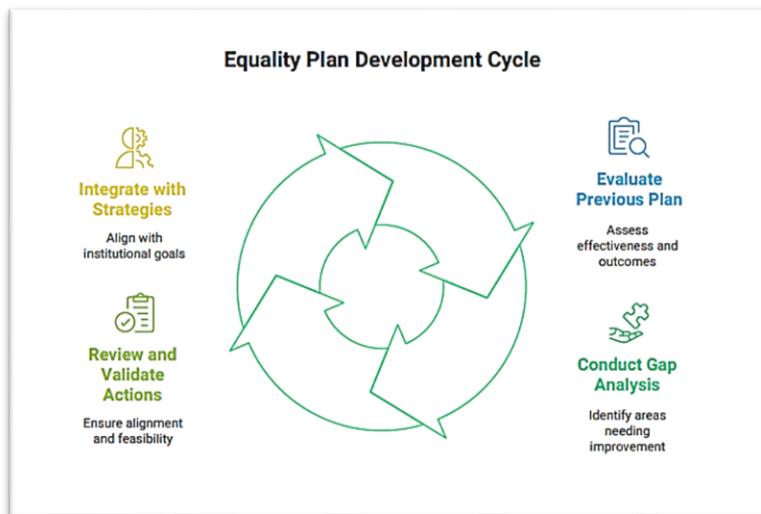
La Unidad de Personas también es responsable de:

- Garantizar la integración de las acciones EDI en todas las políticas institucionales relevantes.
- Movilizar los recursos necesarios para la implementación.
- Informar del progreso al Comité de Igualdad y a la Dirección.
- Promover la colaboración Inter unidades para fomentar una cultura inclusiva y de apoyo.

4. Metodología y Fases

La metodología utilizada para diseñar el Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión del CRAG 2025–2028 se basa en la autoevaluación institucional, la consulta participativa y la alineación con la normativa nacional y los marcos internacionales, particularmente el Plan de Acción HRS4R (Estrategia de Recursos Humanos para Investigadores).

Este proceso se ha desarrollado en cuatro fases principales:



Evaluación del Plan de Igualdad de 2021–2024

Se realizó un análisis interno para evaluar el estado de implementación del Plan de Igualdad 2021–2024.

Para cada medida, el progreso se evaluó basándose en: Evidencia (p. ej., informes, actividades, datos); resultados y grado de institucionalización. El análisis ayudó a identificar logros, retrasos y áreas de mejora. Este trabajo fue llevado a cabo conjuntamente por la Unidad de Personas y el Comité de Igualdad.

Diagnóstico y análisis de brechas (2021–2024)

Se elaboró un diagnóstico cuantitativo y cualitativo, utilizando datos internos desagregados (género, rol, tipo de contrato), retroalimentación de encuestas previas al personal y registros institucionales.

Revisión y validación participativa de acciones

Se llevó a cabo una serie de reuniones técnicas y sesiones de trabajo con el Comité de Igualdad desde marzo hasta mayo de 2025. Las acciones propuestas fueron priorizadas conjuntamente y agrupadas bajo ejes estratégicos. Cada acción fue definida en términos de

- Objetivos,

- Indicadores
- Resultados (entregables)
- Resultados (impacto esperado)
- Cronograma
- Actores responsables

Las propuestas se alinearon con la estructura científica y estratégica del CRAG.

4.1. Diagnóstico y Análisis de Brechas (2021–2024)

El diagnóstico presentado en esta sección se basa en la evaluación del Plan de Igualdad del CRAG 2021–2024, que definía 11 acciones principales estructuradas en ocho ámbitos temáticos. Si bien se lograron avances significativos, la evaluación final puso de manifiesto niveles desiguales de implementación: algunas acciones se completaron plenamente, otras solo parcialmente, y algunas quedaron pendientes. Este análisis de brechas proporciona un resumen estructurado de los principales retos y limitaciones detectados durante ese ciclo, y constituye la base analítica para el Plan 2025–2028.

El análisis combinó distintas fuentes de información: el informe oficial de seguimiento, datos internos de RRHH (selección, formación, retribuciones, permisos), la encuesta al personal de 2021 (ISTAS 21) y aportaciones cualitativas recabadas a través del Comité de Igualdad y los grupos de trabajo. También se tuvieron en cuenta aprendizajes institucionales, cambios en el contexto organizativo y prácticas de referencia de otros centros de investigación.

La siguiente tabla presenta un resumen estructurado de las principales brechas institucionales identificadas durante el ciclo 2021–2024. Cada ámbito está vinculado a un impacto directo sobre la equidad y da lugar a una o varias líneas estratégicas del actual Plan 2025–2028.

El diagnóstico se basó en:

- Evaluación del plan de Igualdad 2021–2024
- Datos cuantitativos de RRHH: selección, formación, salarios, permisos y promociones.

- Participación en encuestas internas (ej. ISTAS 21), vías de consulta para obtener realimentación e informes del comité.
- Aprendizaje institucional y alienación estratégica con alineación con los marcos EDI nacionales y europeos.

4.2 Principales brechas y Áreas de mejora

Área	Brecha Identificada	Impacto institucional	Respuesta planificada (2025-2028)
Promoción interna y liderazgo	Baja representación de mujeres en roles de apoyo avanzados (.3) y posiciones de liderazgo.	Riesgo de pérdida de talento y estancamiento profesional basado en el género.	Convocatorias de promoción justas y transparentes (.3), programas de mentoría y visibilidad.
Conciliación de la vida laboral y permisos	Las mujeres representan >80% de las solicitudes formales de permisos; baja aceptación por parte de los hombres.	Refuerzo de los roles de género; baja corresponsabilidad.	Campañas de sensibilización, mejora del seguimiento de datos, mensajes no sexistas.
Formación	Datos de participación disponibles, pero no analizados regularmente por género.	Riesgo de desigualdades no detectadas en el acceso o el impacto.	Análisis anual de los registros de formación con medidas correctoras.
Cultura organizacional	Desequilibrio percibido en el reconocimiento; la carga de trabajo emocional recae principalmente en las mujeres.	Mayor riesgo psicosocial en ciertos grupos.	Estrategia de bienestar sensible a EDI, encuestas de clima con seguimiento.
Protocolos de acoso y LGTBI+	Los protocolos existen, pero no son bien conocidos ni generan confianza. Nueva legislación en 2025.	Baja tasa de notificación y poca confianza institucional.	Formación obligatoria y estrategia de comunicación para generar confianza

Gestión de datos	Los datos se centran solo en el sexo binario; carecen de dimensión de diversidad (discapacidad, edad, origen, etc.).	Invisibilización de perfiles no dominantes.	Plan de mejora de la recopilación de datos (indicadores de interseccionalidad)
-------------------------	---	--	--

4.3 Lecciones estructurales aprendidas

- Necesidad de fortalecer los sistemas de seguimiento: Muchas acciones se implementaron sin indicadores o cronogramas específicos.
- Sistemas de datos no totalmente inclusivos: Las variables clave de diversidad permanecen sin recopilar o sin explotar.
- Brechas de comunicación y visibilidad: Los protocolos y servicios existen, pero siguen siendo poco utilizados o desconocidos para el personal.

El proceso de diagnóstico puso de manifiesto que la existencia formal de protocolos o acciones no garantiza por sí sola una inclusión real ni un cambio estructural. Los esfuerzos futuros deben centrarse en asegurar una implementación efectiva, un seguimiento basado en datos y una implicación activa de todos los grupos de interés. Los objetivos estratégicos del nuevo Plan se han definido a partir de estas lecciones aprendidas.

4.4 Cambio Estratégico hacia la Inclusión Transformadora

Si bien el Plan 2021–2024 logró avances en muchas dimensiones formales (protocolos, formación, auditorías salariales, representación en comités), el diagnóstico general confirma la necesidad de pasar de una igualdad basada en el cumplimiento a una inclusión transformadora. El Plan 2025–2028 aborda este cambio mediante:

- Establecimiento de la responsabilidad compartida para cada línea de acción de EDI.
- Establecimiento de un seguimiento cíclico, indicadores e informes públicos.
- Fomento de la conciencia institucional y la responsabilidad compartida.
- Asegurar la integración real de los valores EDI en la selección de personal, el liderazgo, la comunicación y el desarrollo organizacional.

Este diagnóstico confirma la necesidad de pasar de una igualdad basada en el cumplimiento formal a una inclusión transformadora.

5. Objetivos Estratégicos 2025–2028

El Plan EDI 2025–2028 está definido por estos ocho ejes estratégicos, lo cual representa el paso del CRAG de una igualdad basada en el cumplimiento formal a una inclusión transformadora.

Los ejes se definieron como resultado directo del Diagnóstico y Análisis de Brechas (2021–2024), el cual identificó la necesidad de enfocarse en áreas clave de Recursos Humanos y cultura institucional.

Cada uno de estos ejes estratégicos está respaldado por acciones específicas, indicadores y unidades responsables, que guiarán la implementación y el seguimiento del Plan durante su vigencia

1. Clasificación Profesional

Revisar la transparencia y la equidad de la clasificación profesional mediante revisiones sensibles al género de las descripciones de puestos, las estructuras internas y el estado del convenio sectorial.

2. Contratación y Selección

Asegurar procesos de selección justos, inclusivos y libres de sesgos a través de diversas acciones EDI, incluyendo formación en lenguaje inclusivo, guías y vídeos para estructurar mejor las entrevistas en los paneles de selección.

3. Desarrollo Profesional

Promover el acceso equitativo a las oportunidades de promoción interna y progresión profesional mediante el seguimiento de datos desagregados por género y rol en todas las etapas.

4. Formación

Garantizar el acceso equitativo al desarrollo profesional continuo a través de un plan de formación anual estructurado y un seguimiento de la participación basado en el género.

5. Conciliación, Bienestar y Salud

Reforzar la corresponsabilidad y el bienestar emocional y físico mediante acuerdos flexibles, servicios de apoyo y entornos de trabajo saludables. También incluye el compromiso permanente de un grupo de trabajo sobre condiciones laborales.

6. Prevención del Acoso

Mantener un protocolo interno actualizado y efectivo para la prevención del acoso, incluyendo protecciones LGTBI+ y personas de referencia de confianza.

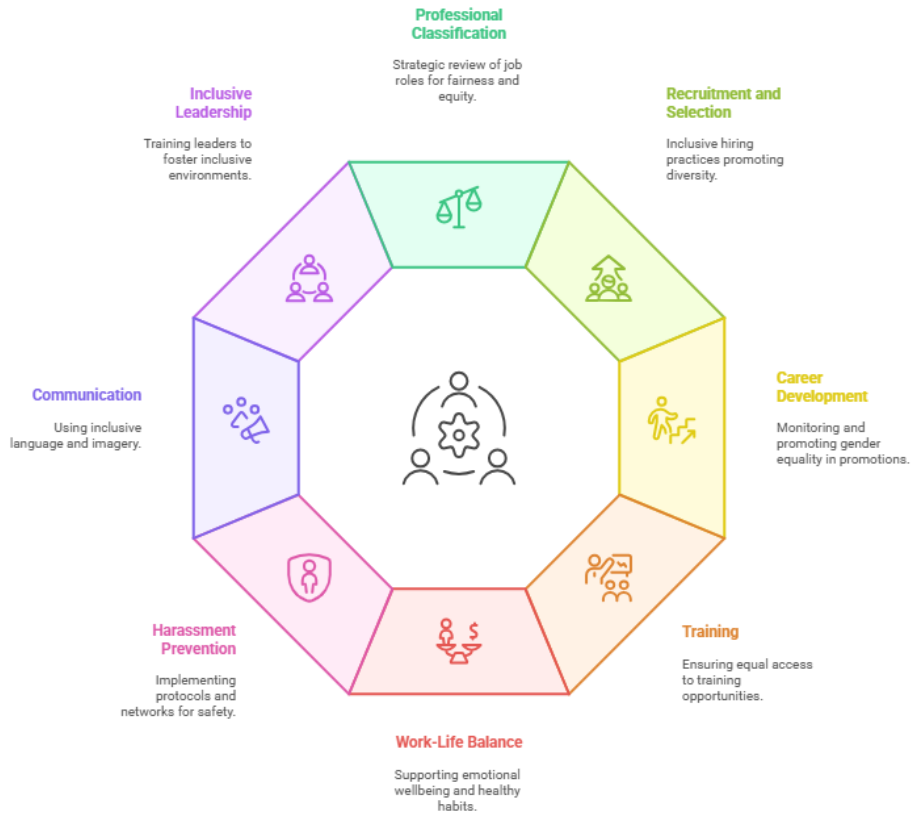
7. Comunicación

Integrar el lenguaje y la representación visual inclusivos en los mensajes institucionales y promover la EDI mediante campañas y comunicación interna.

8. Liderazgo y Gobernanza Inclusivos

Fomentar modelos de liderazgo que sean inclusivos, diversos y comprometidos con la EDI, a través de la formación y la visibilidad de las prácticas de liderazgo inclusivo.

Organizational Diversity and Inclusion



6. Eje – Acciones 2025 – 2028

Eje: CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Acción	1
Título	Revisión Estratégica y Adaptación de la Clasificación y Descripciones de Puestos
Descripción	Establecer un proceso estructurado para revisar y adaptar el marco de clasificación de puestos de trabajo y las descripciones de puestos del CRAG. El objetivo es garantizar la alineación con el próximo convenio colectivo sectorial . La revisión integrará un lenguaje inclusivo y neutro en cuanto al género y asegurará la equidad interna entre las categorías (investigación, soporte directo, soporte indirecto)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Categorías de los puestos adaptadas al nuevo convenio colectivo • Medida de la satisfacción del personal mediante la encuesta de clima laboral • Percepción de equidad interna y transparencia en la clasificación
Resultado (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Sistema de clasificación de puestos de trabajo adaptado y estandarizado. • Establecimiento de un sistema para la revisión periódica de las categorías y descripciones de puestos de trabajo
Resultado (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor claridad en los roles y estructuras internas más justas. • Reducción de las desigualdades estructurales entre grupos profesionales. • Alineación con los marcos legales y sectoriales. • Satisfacción del personal con los procedimientos existentes
Responsable	Unidad de Personas / Gerente / Director / Comité de Empresa
Cronograma	2026-2027

Comentarios	Recursos propios
-------------	-------------------------

Eje: **CONTRATACIÓN Y SELECCION**

Acción	2
Título	Procesos de Selección Estructurados e Inclusivos (integración EDI)
Descripción	Implementar procesos mejorados de entrevistas utilizando directrices estandarizadas con criterios de puntuación para garantizar una evaluación de candidatos objetiva y equitativa. Además, proporcionar formación e información obligatoria sobre EDI a todos los miembros de los paneles de selección, con un enfoque específico en la concienciación sobre sesgos y prácticas de contratación inclusivas.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de procesos de selección que utilizan nuevas entrevistas estructuradas (o similares). • Percepción de equidad en los procesos de selección. • Nuevos documentos, campañas, iniciativas para mejorar la información
Resultado (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Guía de entrevista inclusiva y material de formación. • Registro interno de la participación del panel y finalización de formación o similar
Resultado (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor objetividad y equidad en la contratación. • Reducción de sesgos y mayor diversidad en el personal contratado
Responsables	Unidad de Personas / Responsables de equipo – supervisores (Investigadores Principales)
Cronograma	2026-2027
Comentarios	Recursos propios y/o externos

Eje: DESARROLLO PROFESIONAL

Acción	3
Título	Seguimiento y Análisis de Promociones Internas por Género, Rol y Departamento
Descripción	Establecer un sistema de seguimiento anual para recopilar, desagregar y analizar datos relacionados con las promociones internas. El objetivo es identificar patrones que puedan revelar desigualdades o barreras estructurales para ciertos grupos, prestando especial atención a las mujeres y los grupos subrepresentados
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • Resumen anual de las promociones incluyendo categoría de puesto, género, tipo de rol y departamento. • Análisis de las barreras relacionadas con la equidad en las trayectorias de promoción. • Implementación de acciones de mejora o ajustes de política basados en el análisis.
Resultado (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Informe anual desagregado con recomendaciones
Resultado (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Reducción de desequilibrios o sesgos en las promociones. • Mayor transparencia y evidencia para decisiones de carrera más equitativas
Responsable	Unidad de Personas, Dirección y Comité de empresa
Cronograma	2025-2026-2027-2028
	Recursos propios.

Comentarios	Esta acción incluye tanto las promociones verticales (a puestos de mayor responsabilidad) como la progresión de carrera horizontal (reconocimiento del rol y movilidad dentro de las categorías).
-------------	---

Eje: FORMACIÓN

Acción	4
Título	Mejora del Seguimiento y de las Medidas de Equidad en la Participación en Formación
Descripción	Aprovechar el sistema de seguimiento de formación interna existente para mejorar el análisis de los datos de participación desagregados por género, tipo de contrato y categoría profesional. En caso de cupos limitados, se aplicarán criterios basados en la equidad , en particular la representación de género, para garantizar un acceso justo. La acción tiene como objetivo apoyar la toma de decisiones basada en la evidencia en la planificación y priorización de la formación.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de participación en formación por género y categoría. • Número de cursos con exceso de demanda en los que se aplica la priorización. • Identificación anual de brechas de participación por colectivo
Resultado (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Informe actualizado de participación en formación. • Guía de priorización para exceso de demanda
Resultado (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Garantía de equidad en el acceso a la formación
Responsable	Unidad de Personas

Cronograma	2026-2028
Comentarios	Recursos propios

Eje: CONCILIACIÓN, BIENESTAR Y SALUD

Acción	5
Título	Bienestar y apoyo emocional para el personal investigador y el personal de toda la comunidad del CRAG.
Descripción	Proporcionar recursos de bienestar emocional mediante protocolos internos y, cuando sea factible, acuerdos de apoyo externo. Esto incluye un protocolo estructurado de apoyo emocional, orientación informal cuando sea apropiado y material de bienvenida sobre bienestar. El objetivo es fomentar un entorno de trabajo psicológicamente seguro y de apoyo.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de usuarios que utilizan los recursos de apoyo. • N.º de paquetes de bienestar distribuidos. • Tasa de satisfacción / Mejora en el bienestar emocional
Resultado (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolo de apoyo emocional implementado. • Plantilla del paquete de bienvenida y bienestar
Resultado (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor seguridad psicológica
Responsable	Unidad de Personas y, si aplica, Colaboradores Externos

Cronograma	2026-2027-2028
Comentarios	Recursos propios y/o externos

Acción	6
Título	Hábitos Saludables, Flexibilidad e Inclusión de la Diversidad Funcional
Descripción	Fomentar una cultura de trabajo saludable e inclusiva mediante la promoción de hábitos saludables, el acceso inclusivo a acuerdos de trabajo flexible, y la visibilidad y el apoyo a la diversidad funcional. Un Comité de Clima y Bienestar dedicado realizará el seguimiento y propondrá acciones para mejorar el entorno de trabajo psicosocial, incluyendo campañas de concienciación y revisiones de accesibilidad de políticas.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de campañas de salud. • Tasa de participación en actividades. • % de trabajo flexible por género. • N.º de campañas de concienciación sobre diversidad funcional realizadas. • Resultados del Comité de Clima y Bienestar (acciones programadas). • N.º de políticas/procedimientos internos. •
Resultados (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Calendario de salud y bienestar. • Informes resumidos del Comité de Clima y Bienestar. • Políticas revisadas y ajustadas para accesibilidad e inclusión.
Resultados (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Acceso más equitativo y reducción del estigma.

Responsable	Comité de Clima y Bienestar / Unidad de Personas / Unidades de Comunicación e Instalaciones (Communication and Facility Units).
Cronograma	2025-2027
Comentarios	Recursos PROPIOS y Externos. Incluir comentarios de la Acción 1.

Eje: **PREVENCIÓN DEL ACOSO**

Acción	7
Título	Implementación de Protocolos Actualizados
Descripción	Difundir y capacitar sobre el nuevo protocolo con disposiciones de protección LGTBI+. El objetivo es fortalecer la confianza en los mecanismos institucionales
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % del personal capacitado. • N.º de casos reportados y gestionados. • Nivel de concienciación.
Resultado (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Protocolos y campaña de difusión
Resultado (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor concienciación y confianza en los mecanismos de protección
Responsable	Unidad de Personas y Comisión LGTBI

Cronograma	2025
Comentarios	Recursos propios y externos

Acción	8
Título	Creación de una red de referencia LGTBI+
Descripción	<ul style="list-style-type: none"> • Capacitar a personas de referencia LGTBI+ internas para ofrecer un apoyo visible y de confianza
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • N.º de referencias capacitadas. • N.º de casos de apoyo. • Percepción de visibilidad y confianza (encuesta).
Resultado (entregable)	<ul style="list-style-type: none"> • Lista de contactos visible • Red de apoyo de confianza.
Resultado (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor confianza organizacional
Responsables	Unidad de Personas y Comisión de LGTBI

Cronograma	2026-2027
Comentarios	Recursos propios y externos

Eje: COMUNICACIÓN

Acción	9
Título	Lenguaje e Imágenes Inclusivas en la Comunicación Interna
Descripción	Asegurar que todas las comunicaciones internas y externas reflejen los valores EDI del CRAG mediante el desarrollo y la aplicación de estándares de lenguaje y visuales inclusivos. Esta acción incluye la publicación de una guía de comunicación inclusiva, la revisión de materiales existentes y la realización de campañas internas que promuevan la concienciación, la representación y el sentido de pertenencia (por ejemplo, Orgullo, Mujeres en Ciencia, diversidad funcional)
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> • % de documentos revisados • N° de campañas EDI • Nivel de alcance de la campaña
Resultados (entregables)	<ul style="list-style-type: none"> • Guía y lista de verificación institucional de comunicación inclusiva • Calendario anual de campañas de concienciación • Materiales de campaña (carteles, vídeos, publicaciones internas)
	<ul style="list-style-type: none"> • Cultura interna más inclusiva y representativa

Resultados (impacto esperado)	<ul style="list-style-type: none"> Fortalecimiento del sentido de identidad y pertenencia.
Responsables	Unidad de comunicación y unidad de Personas
Cronograma	2026-2027
Comentarios	Recursos Propios

Eje: LIDERAZGO INCLUSIVO Y GOBERNANZA.

Acción	10
Título	Liderazgo Inclusivo: Formación y Modelo a Seguir
Descripción	Promover una cultura institucional inclusiva y equitativa mediante la formación de líderes en prácticas inclusivas, prevención de sesgos inconscientes y gestión de la equidad en el equipo. Fortalecer la visibilidad del compromiso de liderazgo fomentando la participación en acciones EDI y posicionando a los líderes como modelos a seguir activos en la comunicación interna.
Indicadores	<ul style="list-style-type: none"> % de PI, GL, GL Junior y Gerentes capacitados en prácticas inclusivas. Actividades EDI enfocadas en el liderazgo. N.º de sesiones de formación impartidas y asistentes
Resultados (entregables)	<ul style="list-style-type: none"> Programa de formación en EDI para líderes Materiales de comunicación que muestren el compromiso visible (entrevistas, boletines, vídeos, publicaciones internas)

Resultados (impacto deseable)	<ul style="list-style-type: none"> • Mayor capacidad y concienciación del liderazgo para gestionar equipos diversos e inclusivos. • Mayor alineación entre la estrategia institucional y los valores inclusivos. • Liderazgo percibido como comprometido y fiable por la comunidad
Responsable	Unidad de Personas / Dirección / Gerencia
Cronograma	2026-2027
Comentarios	Recursos propios

7. Seguimiento y Evaluación

La implementación exitosa del Plan de Igualdad, Diversidad e Inclusión 2025–2028 requiere **seguimiento continuo, transparencia** y la **capacidad de adaptación** basada en la evidencia y la retroalimentación. CRAG está comprometido con un enfoque participativo e informado por datos que asegura la **rendición de cuentas** y la mejora continua.

Estructura y Responsabilidades del Seguimiento:

El Comité de Igualdad se reunirá al menos dos veces al año para revisar el progreso, analizar los indicadores y proponer mejoras.

El Comité de Igualdad y la Unidad de Personas (People Unit), en colaboración con las unidades responsables, compilarán los datos relevantes y prepararán informes internos alineados con los indicadores de cada acción.

Herramientas y Metodología de Evaluación:

- **Indicadores Cuantitativos:** Se utilizarán indicadores cuantitativos (por ejemplo, datos desagregados por género sobre selección, promociones, formación y brecha salarial) y evidencia cualitativa (por ejemplo, encuestas, consultas y retroalimentación).

- Revisión Documental: Revisión de documentos clave como descripciones de puestos de trabajo, protocolos, registros de formación y comunicación institucional.
- Auditorías Externas: Las auditorías externas (por ejemplo, auditorías salariales y la revisión HRS4R) proporcionarán una capa adicional de rendición de cuentas

Adaptación y Flexibilidad

El Plan puede ser revisado durante su periodo de validez si ocurren cambios importantes en el contexto, la legislación o la estructura organizacional.









Se pueden proponer nuevas acciones por parte del Comité de Igualdad o la dirección a medida que se identifiquen necesidades emergentes.

La evaluación final del Plan tendrá lugar en 2028 y servirá como base para el desarrollo de la próxima estrategia EDI en CRAG

8. Registro del Plan

El Plan debe ser registrado oficialmente en el registro público (REGCON), asegurando que su contenido sea de acceso público y transparente.

9. Cronograma

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	

