



Pla d'Igualtat del  
Centre de Recerca  
en Economia  
Internacional  
(CREI)  
2024-2028

## Contingut

Presentació del Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI).....	2
Parts que negocien i aproven el pla .....	4
Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació.....	4
Metodologia .....	5
Diagnosi de gènere. Resum executiu .....	8
Pla d'acció. Accions a realitzar .....	11
1.- Cultura institucional .....	11
2.- Condicions laborals i classificació professional: contractació i promoció .....	17
3.- Infrarepresentació femenina .....	22
4.- Formació .....	28
5.- Política retributiva.....	29
6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral. ....	30
7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe.....	32
8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere .....	35
9.- Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista .....	37
10.- Violència de gènere.....	38
Pla d'acció. Calendari .....	40
Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat 2024-2028 .....	42
Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'igualtat del CREI.....	42
Procediment de modificació del Pla d'Igualtat i resolució de discrepàncies .....	43
Glossari.....	45

## Presentació del Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI)

---

Nom i Raó Social	Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI)
CIF/NIF	Q5850030G
Direcció	Ramon Trias Fargas, 25, 08005 Barcelona
Forma jurídica	Entitat de dret públic amb personalitat jurídica plena ConSORCI (Generalitat i UPF)
Activitat econòmica (Codi CNAE)	Recerca (7220)
Sector	Recerca en economia
Descripció de l'activitat	Estudi sobre la política econòmica i el desenvolupament internacionals
Àmbit territorial	Barcelona - Catalunya
Telèfon	935421388
Web	<a href="https://crei.cat/">https://crei.cat/</a>
Persona de contacte. Responsable de temes d'igualtat	Anna Rios Bonet (gerent) <a href="mailto:arios@crei.cat">arios@crei.cat</a> / 935422721
Conveni col·lectiu que s'aplica a l'empresa (especificar els codis del o dels convenis d'aplicació)	Regulació pròpia. Des del 24 de juliol de 2017 s'apliquen els documents "Condicions laborals del CREI" i "Regulació interna de contractació del personal del CREI", aprovats per el consell rektor del CREI.

El Consorci Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) està integrat per l'Administració de la Generalitat de Catalunya i per la Universitat Pompeu Fabra. El CREI va ser creat mitjançant el decret 279/1994 del 4 de novembre del 1994 de la Generalitat de Catalunya.

## Parts que negocien i aproven el pla

---

Tenint en compte les indicacions de l'article 5 del RD 901/2020, de 13 d'octubre, pel que es regulen els plans d'igualtat i el seu registre, la comissió negociadora està formada per una participació paritària de la representació de l'empresa i de les persones treballadores.

La comissió de negociació del Pla d'Igualtat de l'empresa es va constituir el 21 de novembre del 2023. El CREI no té representació legal de les persones treballadores i es va constituir una comissió paritària formada per 2 persones en representació del centre i 2 persones en representació de la plantilla. Les persones que representen a la plantilla s'han presentat voluntàriament i han rebut el vist i plau de la resta de treballadors i treballadores.

Aquesta comissió està formada per 4 persones.

En representació de l'empresa per:

- Jaume Ventura
- Anna Rios

En representació de la plantilla:

- Vladimir Asriyan
- Elisa Giannone

## Àmbit personal, territorial i temporal d'aplicació

---

### **Àmbit personal**

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a la totalitat de les persones treballadores del CREI, inclòs el personal d'alta direcció, independentment de la seva relació contractual i de les seves circumstàncies professionals i personals.

El Pla d'Igualtat s'aplicarà a totes les relacions contractuals, inclosos els contractes fixes discontinus, els contractes de durada determinada i les persones amb contractes de posada a disposició.

### **Àmbit territorial**

Aquest Pla d'Igualtat s'aplica a l'únic centre de treball que té el centre. El CREI té la seva seu a Barcelona, al campus de la Universitat Pompeu Fabra, si bé pot desenvolupar les seves activitats en altres indrets, segons indica l'article 5 dels seus estatuts<sup>1</sup>.

El centre de treball es troba a la ciutat de Barcelona, a la província de Barcelona.

---

<sup>1</sup> ACORD GOV/120/2015, de 28 de juliol, pel qual s'aprova la modificació i el text íntegre dels Estatuts del Consorci Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI).

### **Àmbit temporal:**

Per aconseguir els objectius d'aquest pla, a través de la realització de les mesures acordades, s'ha acordat un termini de vigència de 4 anys, a comptar a partir de la seva firma, el 30 de maig del 2024.

Les parts implicades en el seguiment i avaluació del pla començaran tres mesos abans de la finalització de la vigència del present pla la negociació per la firma del nou pla, tenint en compte l'informe final d'avaluació del present pla.

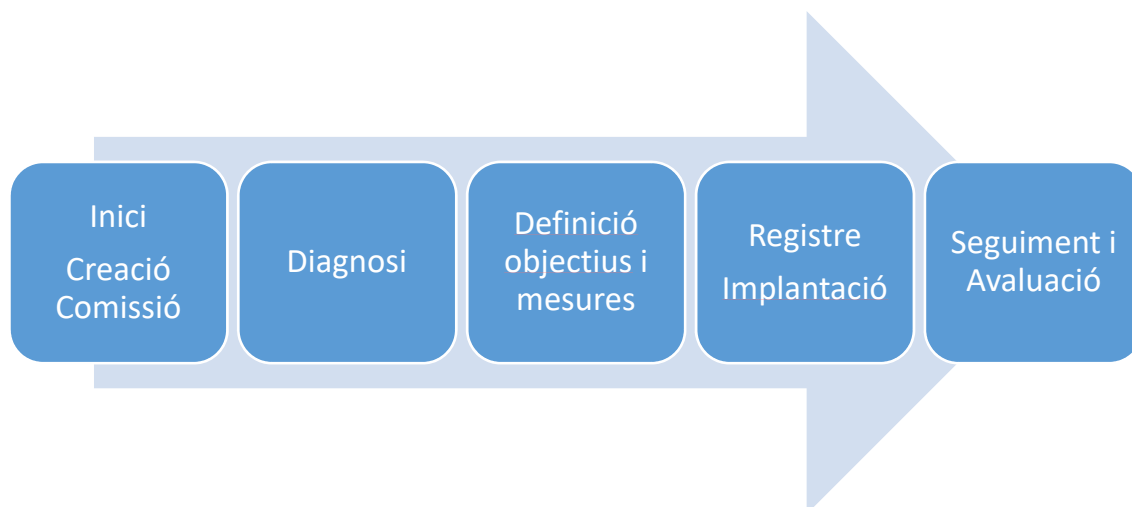
## Metodologia

---

**Compromís.** El CREI va iniciar el procés de disseny d'aquest Pla d'Igualtat comunicant a tota la plantilla l'inici d'aquest nou procés i convidant a totes les persones treballadores a participar-hi. Aquesta comunicació es va realitzar enviant un missatge de correu electrònic el 25 d'octubre del 2023.

**Constitució de la Comissió de Negociació del Pla d'Igualtat.** La Comissió de negociació del Pla d'Igualtat del CREI es va constituir el 21 de novembre del 2023. Les parts es reconeixen mútuament capacitat i legitimitació suficient per negociar, com interlocutors vàlids per negociar la diagnosi i el Pla d'igualtat.

Les fases que s'han seguit per elaborar el Pla han estat les següents:



**Diagnosi de l'organització en matèria d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.** Per realitzar el diagnòstic del Pla s'han combinat 5 tècniques d'investigació per considerar que són complementàries i faran possible aconseguir una foto més detallada de la realitat.

**Anàlisi documental:** recopilació i anàlisi de tota la documentació existent sobre la situació d'homes i dones dins del centre i sobre la cultura empresarial. Informació que s'ha facilitat des del Departament de Recursos Humans.

- Estatuts del Consorci Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI).
- Pla d'igualtat d'oportunitats 2016-2018

- Política de Contractació, Oberta, Transparent, Basada en el Mèrit del CREI. Política OTM-R del CREI
- Regulació interna de contractació del personal del CREI
- Pla de formació
- Taules salarials – Personal investigador 2023
- Taules salarials – Personal administració 2023
- Codi de conducta. Institució CERCA
- CREI-Recruitment Advertising
- Condicions laborals del CREI
- Human Resources Strategy for Researchers (HRS4R). 3rd Action Plan 2022 – 2024
- Convocatòria de promoció interna a Senior Researcher
- *Policy on tenure promotion*
- Regulació interna de prestació de serveis en modalitat de teletreball.
- Contracte Número TRR504 de Data 19/11/2021 del servei de prevenció de riscos laborals.

Anàlisi estadístic: Dades estadístiques de la plantilla desagregades per sexe. Les dades que s'han analitzat corresponen a la plantilla del CREI durant l'any 2023.

Qüestionari de percepció sobre la igualtat a l'empresa: eina per avaluar el coneixement que té la plantilla dels recursos existents i la seva percepció sobre els temes d'igualtat i diversitat. El qüestionari planteja 33 preguntes. A més a més de les preguntes per avaluar la igualtat d'oportunitats de dones i homes, es van incloure en el qüestionari preguntes per avaluar la discriminació per motius lgtbifòbics. El qüestionari es pot consultar en l'annex 1 d'aquest document.

El qüestionari va ser revisat i aprovat per la comissió de negociació del pla d'igualtat. Es va facilitar a tota la plantilla el qüestionari en modalitat virtual i es va poder respondre des del dia 1 de desembre al 10 de desembre 2023. El qüestionari es va enviar als investigadors CREI, incloent els ICREA, els ajudants de recerca i al personal d'administració.

Es va rebre 20 respostes. Van participar en el qüestionari 15 homes i 5 dones.

La plantilla del CREI en el mes de desembre del 2023 estava formada per 23 persones (20 persones contractades per CREI i 3 investigadors ICREA). En total 7 dones i 16 homes. Això vol dir que va respondre el qüestionari el 87% de la plantilla, el 71,42% de les dones contractades i el 93,75% dels homes contractats.

Entrevistes en profunditat a persones informants claus. S'ha utilitzat aquesta metodologia qualitativa per aprofundir en la informació aconseguida a través de la documentació i les estadístiques.

El 9 de novembre del 2023 es va entrevistar a Anna Rios, gerent del CREI.

Grup de discussió o grup focal. El grup de discussió pot ser definit com una conversa socialitzada en la qual es produeix una situació de comunicació grupal que serveix per obtenir informació d'una àrea determinada d'interès. Amb el grup de discussió es crea un espai

artificial (una sessió de grup) on els participants expressen les seves opinions sobre el tema proposat, orientats per un moderador experimentat. La "microsituació" que representa el grup i la seva dinàmica fan emergir i reproduïxen "les emocions bàsiques, els conflictes i les normes socials dominants", en relació al tema investigat, de la "macrosituació" de la classe i/o estrat social que representen els integrants de el grup.

Els objectius del treball del grup focal són:

- Obtenir informació sobre les percepcions, opinions i actituds i/o experiències de les persones que participen en el grup focal en relació als diferents àmbits temàtics que analitza el Pla d'Igualtat.
- Conèixer la seva opinió sobre els resultats obtinguts en el qüestionari passat a la plantilla i de les primeres conclusions en relació a la diagnosi.
- Recollir aportacions sobre els aspectes que consideren més problemàtics o millor treballats en relació a la igualtat d'oportunitats de dones i homes.
- Conèixer què esperen que pugui aportar el Pla d'Igualtat.

S'han realitzat 3 grups de discussió, amb els 3 col·lectius que conformen el CREI: ajudants de recerca, personal administratiu i investigadors/es.

Ajudants de recerca: 13 de desembre 2023. Hi van participar 3 persones, 2 homes i 1 dona.

Personal d'administració: 18 de desembre 2023. Hi van participar 3 dones.

Investigadors i investigadores: 25 de gener 2024. Hi van participar 11 persones (9 homes i 2 dones).

La diagnosi i l'auditoria salarial es van presentar i van ser aprovades de forma consensuada per la comissió de negociació. La diagnosi es va aprovar a la reunió del 8 de maig del 2024.

**Pla d'Igualtat.** A partir de les conclusions del diagnòstic de gènere es van decidir els objectius i àmbits prioritaris i les accions a desenvolupar per a cada un d'aquests àmbits, que es van consensuar a la reunió de la comissió de negociació del 30 de maig.

En la reunió de la Comissió de Negociació del 30 de maig del 2024 es va aprovar el segon Pla d'Igualtat del CREI.



## Diagnosi de gènere. Resum executiu

---

El Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI) és una entitat compromesa amb la igualtat d'oportunitats entre dones i homes com posa en evidència el fet que des del 2015 té el segell HRS4R de la Comissió Europea (reconeixement de l'excel·lència dels recursos humans en recerca i que avalua la gestió de gènere dins del centre), que el 2016 va aprovar el seu primer pla d'igualtat d'oportunitats 2016-2018; que en el Document de condicions laborals del CREI, aprovat al 2017, s'estableix que s'ha d'assegurar la igualtat de tracte i d'oportunitats en l'àmbit laboral; i que en el codi de conducta del CREI i en la regulació interna del personal del CREI s'expressi el compromís amb la igualtat d'oportunitats.

A més a més el CREI compta amb un Comitè d'Igualtat d'Oportunitats i la gerent ha realitzat formació en igualtat de gènere.

Les persones contractades pel CREI defineixen el centre com un centre compromès amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i que no es produeixen vulneracions del principi d'igualtat entre dones i homes (qüestionari de percepció a la plantilla).

El 2022 van treballar al CREI un total de 33 persones: 12 dones i 21 homes. Les dones representen el 36% de la plantilla. Dins del CREI existeix una important segregació horitzontal de gènere, ja que l'administració està formada únicament per dones, mentre les dones són minoria en l'àmbit de la recerca (tan sols representen un 25% del total de persones contractades a recerca). Al CREI es reproduïxen els biaixos de gènere existents en el seu camp principal d'especialització, la macroeconomia, amb una important presència masculina.

Les diferències de gènere que s'han identificat en la diagnosi en relació a l'antiguitat i en la contractació deriven de la segregació horitzontal existent dins del CREI, ja que els investigadors sèniors i les persones del departament d'administració són les úniques que tenen contractes indefinits i les que fa més anys que treballen dins del centre.

Les accions realitzades dins del CREI per incrementar el número de dones en la recerca, i que es van incloure en el primer pla d'igualtat, han començat a donar resultats i dins dels investigadors/es júnior on s'ha aconseguit paritat de gènere (40%/60%).

Es poden diferenciar 3 diferents processos de contractació en relació a 3 col·lectius que treballen al CREI: personal administratiu, investigadors/es juniors i ajudants de recerca. El CREI té el seu protocol de selecció per a la contractació d'investigadors/es junior, es tracta de la política de contractació Oberta, Transparent, Basada en el Mèrit del CREI on s'ha incorporat la perspectiva de gènere per assegurar la igualtat d'oportunitats de dones i homes i afavorir que es presentin més dones com a candidates. En relació a la posició d'ajudant de recerca no hi ha cap document en el que s'especifiquin els criteris que es tenen en compte per a la contractació i que assegurin la no existència de biaixos de gènere. Tampoc hi ha un procés establert per a la contractació de noves places en posicions administratives, tot i que aquestes noves contractacions són més excepcionals.

El CREI ha aprovat un Pla de formació que estableix el procediment per detectar les necessitats de formació, la programació d'activitats formatives i l'avaluació del resultat de les mateixes i cada any s'elabora un pla de Formació Anual Individual per a les persones d'administració. Fins ara no s'ha ofert formació sobre igualtat de gènere i sobre temes relacionats amb la gestió de

la diversitat i la no discriminació per gènere a les persones treballadores del CREI. I no es recullen les dades sobre formació desagregades per sexe.

Tenint en compte que l'únic col·lectiu que pot promocionar és el d'investigador/es, passant de junior a sènior, la poca presència de dones a la categoria junior influeix en que sigui molt difícil incrementar el número de dones en la categoria sènior. A més, el número de promocions són escasses, ens els darrers 4 anys només han promocionat 3 persones, dos homes, un l'any 2020 i l'altre l'any 2022, i una dona l'any 2023.

Quan s'analitza la presència femenina en posicions de lideratge dins del CREI és important ressaltar: 1) que la gerent és una dona i també la cap de projectes; 2) que el Consell Rector del CREI és paritari, però que les dones només representen el 15% de les persones membres del Consell Assessor; 3) que les dones són poc presents en la posició d'investigador/a senior.

La bretxa salarial de gènere del CREI (any 2022) és del 42% (mitjana) i del 15,3% (mediana).

La bretxa del 42% es producte de la segregació horitzontal existent dins del CREI, en el 2022 només hi ha homes en la posició d'investigador sènior, posició amb els salaris més elevats.

Quan ens fixem, a través de la mediana, en les posicions que hi ha al mig, observem com la bretxa es redueix al 15,3%, ja que la causa de la mateixa es troba en que la composició del grup d'investigadors sèniors, que es trobarien a dalt de l'escala salarial i és totalment masculina. La diferència de 26,7 punts percentuals entre mitjana i mediana suposa que un grup d'homes es situa a la banda alta de la retribució, atribuïble a la segregació vertical, que en cas del CREI és fruit de la segregació horitzontal.

El CREI té la política retributiva i les taules salarials publicades. La plantilla reconeix que la política salarial és igualitària i que el CREI reconeix la igualtat salarial a la seva plantilla.

El CREI ofereix més drets de conciliació dels que estableix la llei, que les persones contractades, en gran part, desconeixen. Per al personal d'administració el CREI ofereix mesures de flexibilitat horària (entrada, sortida i hora de dinar) i existeix un protocol de regulació interna de prestació de serveis en modalitat de teletreball. Les persones que treballen en la recerca tenen flexibilitat absoluta, el que es valora molt positivament. Es planteja la possibilitat d'analitzar com es podria gestionar la maternitat i la conciliació en el grup dels ajudants de recerca i en les promocions per assegurar que no existeixen biaixos de gènere.

Des del CREI no es realitzen mesures per fomentar la corresponsabilitat.

El CREI no ha aprovat el seu propi protocol per prevenir i actuar davant l'assetjament sexual i per raó de gènere, identitat de gènere, expressió de gènere i orientació sexual i tampoc ha realitzat formació a tota la plantilla sobre aquest tema. Temes en els que està treballant.

En la formació que es realitza a tota la plantilla de prevenció de riscos laborals no s'ha inclòs, fins ara, cap contingut relacionat amb la prevenció de l'assetjament sexual i per raó de sexe.

La plantilla posa en manifest que hi ha poca informació sobre aquest tema i no queda massa clar quan s'hauria de considerar que és la UPF la que ha de respondre i quan el CREI.

En el qüestionari de percepció una dona respon que sí que ha estat objecte, dins del CREI, amb major o menor grau d'observacions sobre el físic, "bromes" o comentaris sexistes, sensació de menor valoració per raó de sexe.

En l'àmbit de la salut laboral, el compromís del CREI amb la igualtat de gènere es manifesta través de la inclusió de la perspectiva de gènere en el servei de revisions mèdiques que es realitzen a la plantilla, tot i que la resta de serveis de salut laboral encara no l'han incorporat.

Així mateix, des de recursos humans es responen totes les peticions que es realitzen relacionades a la salut de les dones embarassades o en alletament i es busquen solucions pel cas concret, tot i que no existeix un protocol específic adreçat a les dones embarassades o en alletament i tampoc s'ha realitzat cap estudi sobre riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere.

El CREI dona el mateix tractament a homes i dones i no es reproduïen estereotips de gènere en les seves comunicacions oficials i en la seva pàgina web. En la pàgina web quan es proporciona informació sobre els seminaris no apareix cap dona en cap de les imatges seleccionades, el que indica l'existència d'un marge de millora en la comunicació.

La pàgina web del CREI és en anglès, el que implica que no cal fer-ne cap revisió des del punt de vista del llenguatge inclusiu i no sexista. En la documentació interna redactada en català no sempre s'utilitza el llenguatge inclusiu i no sexista. El CREI no té cap document o guia interna sobre com utilitzar un llenguatge inclusiu i no sexista, tema que la mateixa plantilla manifesta que desconeix i sobre el qual no s'ha realitzat cap formació.

El CREI cita els homes i les dones amb noms i cognoms, visibilitzant amb aquesta opció les dones investigadores.

Les dades que s'ofereixen no es troben desagregades per sexe i per tant, només si s'analitza la informació es pot identificar quants homes i quantes dones hi han participat.

El CREI es posiciona totalment en contra qualsevol comportament que pugui ser considerat violència de gènere.

Ara bé, l'organització no vetlla pels drets laborals de les dones víctimes de violència de gènere. Això es veu reflectit en la plantilla, ja que observem que en general no es coneixen els drets de les dones víctimes de violència de gènere.

# Pla d'acció. Accions a realitzar

## 1.- Cultura institucional

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar una cultura empresarial compartida amb la plantilla i compromesa amb la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes i assegurar una organització interna que permeti la introducció de la perspectiva de gènere dins del centre de recerca.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Fer públic el compromís del CREI amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.	
<b>ACCIÓ 1.</b> Presentació del II Pla d'Igualtat del CREI a la plantilla i introducció del pla en la informació de benvinguda a les noves contractacions.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar el compromís del CREI amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i la igualtat de gènere a través de l'aprovació del Pla d'Igualtat.  Complir amb totes les obligacions que estableix la normativa sobre igualtat.  Difondre el Pla d'Igualtat i comunicar a tota la plantilla els compromisos que el centre ha acceptat amb la seva aprovació.  Assegurar-se que totes les persones que siguin contractades coneguin l'existència del Pla d'Igualtat.
Descripció actuacions:	1.- Comunicar a tota la plantilla l'aprovació del Pla d'Igualtat i dels principals compromisos que el CREI ha assumit: <ul style="list-style-type: none"><li>• Enviar un e-mail a tota la plantilla.</li><li>• Realitzar un comunicat de premsa o notícia i publicar-la en la pàgina web del CREI</li></ul> 2.- Incloure dins de la informació que es proporciona a les noves contractacions l'existència del pla d'igualtat i el resum dels compromisos que el CREI ha assumit.
Cronograma implementació:	2024 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla

Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha enviat un e-mail a la plantilla per presentar el pla d'igualtat? (Sí/NO) [especificar dia]</p> <p>2.- S'ha realitzat un resum dels principals compromisos? (Sí/NO)</p> <p>3.- S'ha realitzat un comunicat de premsa/notícia?</p> <p>4.- S'ha inclòs dins dels materials de benvinguda el pla d'igualtat? (Sí/NO)</p> <p>3.- % de treballadors i treballadores del CREI que manifesten conèixer el Pla d'igualtat: _____ [indicador 2028]</p>

### CULTURA INSTITUCIONAL

**Objectiu específic 1:** Fer públic el compromís del CREI amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i compartir aquest compromís amb la plantilla i grups d'interès.

**ACCIÓ 2.** Traduir el resum del II Pla d'Igualtat del CREI a l'anglès i fer-ne difusió: publicació a la pàgina web.

Objectiu que persegueix l'acció:	Donar a conèixer a la comunitat internacional els compromisos que el CREI ha assumit en el seu pla d'igualtat.
Descripció actuacions:	<p>1.- Traduir a l'anglès el resum del Pla d'Igualtat, donant especial importància als compromisos assumits.</p> <p>2.- Publicar el resum en anglès del Pla d'Igualtat a la pàgina web del CREI.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i grups d'interès.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Persona responsable de Recursos Humans i de Comunicació.</p>

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el resum? (Sí/NO) 2.- S'ha realitzat la traducció? (Sí/NO) 3.- S'ha penjat a la pàgina web del CREI? (Sí/NO)

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins del centre.	
<b>ACCIÓ 3.</b> Nomenar un agent d'igualtat dins del CREI.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que l'empresa compti amb una persona formada en temes d'igualtat de gènere, que pugui resoldre els dubtes que puguin aparèixer en relació amb la implementació del pla i que sigui garant de la implementació del principi d'igualtat de dones i homes dins del CREI.
Descripció actuacions:	1.- Nomenar l'agent d'igualtat del CREI. 2.- Redactar un comunicat informatiu explicant què és un agent d'igualtat, quines tasques realitza dins del CREI i quina persona ocupa aquest càrrec. 3.- Realitzar difusió d'aquest comunicat entre la plantilla i publicar-ho com a notícia a la pàgina web. 4.- Oferir a l'agent d'igualtat la formació necessària per poder realitzar les seves tasques.
Cronograma implementació:	2024 – 4rt. Trimestre: inici de la formació 2025- 4rt. Trimestre: nomenament i comunicació
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació de l'agent d'igualtat.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el nomenament? (Sí/NO) Especificar nom i cognoms de l'agent d'igualtat:] 2.- S'ha redactat el comunicat? (Sí/NO) 3.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre la plantilla? (Sí/NO)

	<p>4.- S'ha realitzat difusió del comunicat entre els grups d'interès? (Sí/NO) [especificar accions realitzades i data de les accions]</p> <p>5.- indicar la formació que ha realitzat l'agent d'igualtat:</p> <p>6.- % de treballadors i treballadores del CREI que manifesten conèixer l'existència dins de l'empresa d'un agent d'igualtat: _____ [indicador 2028]</p>
--	---

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins del centre.	
<b>ACCIÓ 4.</b> Posar en marxa un sistema telemàtic de gestió i recollida de consultes i queixes relacionades amb totes les temàtiques que tracta el Pla d'Igualtat, de manera que es preservi la confidencialitat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Implicar a tota la plantilla en els compromisos que el CREI ha assumit en relació a la igualtat de gènere.</p> <p>Afavorir la participació de la plantilla en el seguiment de la implementació del Pla i en la detecció de punts crítics i de millora.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un sistema telemàtic de gestió i recollida de consultes i queixes.</p> <p>2.- Realitzar difusió de l'existència d'aquesta bústia i convidar a tota la plantilla a participar.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Gerència i persones responsables de Recursos Humans i de Comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha creat la bústia telemàtica? (Sí / No)</p> <p>2.- S'ha informat a la plantilla de l'existència d'aquesta bústia? (Sí / No)</p>

	<p>3.- Número de comentaris rebuts, especificar a quin àmbit temàtic del pla es refereixen: _____ [indicador anual]</p> <p>4.- Número de queixes rebudes, especificar a quin àmbit temàtic del pla es refereixen: _____ [indicador anual]</p>
--	---

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins del centre.	
<b>ACCIÓ 5.</b> Incorporar entre els requisits que es demanen a les empreses que col·laboren amb el CREI el compliment de la normativa d'igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que qualsevol empresa que col·labori amb el CREI compleixi amb les obligacions que estableix la normativa d'igualtat.
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar una clàusula que s'incorporarà a tots els convenis de col·laboració i contractes que el CREI firmi amb empreses sobre el compliment per part de l'empresa de la normativa d'igualtat.</p> <p>2.- Incorporar la clàusula en tots els contractes i convenis.</p>
Cronograma implementació:	2025 – 3r. Trimestre
Departament responsable:	Gerència
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i grups d'interès.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de gerència.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat la clàusula? (Sí / No)</p> <p>2.- S'ha publicat incorporat la clàusula en els contractes amb empreses? (Sí, en tots – Només en alguns - No) [Si només s'ha incorporat en alguns contractes especificar el percentatge] [indicador anual]</p> <p>3.- S'ha publicat incorporat la clàusula en els acords o convenis amb empreses? (Sí, en tots – Només en alguns - No) [Si només</p>



	s'ha incorporat en alguns contractes especificar el percentatge] [indicador anual]
--	--

<b>CULTURA INSTITUCIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Crear una organització interna que afavoreixi la introducció de la perspectiva de gènere dins del centre.	
<b>ACCIÓ 6.</b> Reunir-se cada any la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat amb el Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI per avaluar les accions que s'han fet i les millores i realitzar un informe amb les principals conclusions.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar una cultura empresarial compartida amb la plantilla sobre la igualtat d'oportunitats de dones i homes.  Que la plantilla conegui els avenços que s'estan produint gràcies a la implementació del pla d'igualtat.
Descripció actuacions:	1.- Reunió anual de la Comissió de seguiment del Pla d'Igualtat i del Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI.  2.- Publicació de les principals conclusions de l'informe de seguiment i avaluació del Pla d'igualtat.  3.- Comunicació a la plantilla d'aquesta publicació i invitació a consultar-ne els resultats.
Cronograma implementació:	2025 / 2026 / 2027 / 2028 2n. Trimestre
Departament responsable:	Comissió de seguiment i avaluació del pla d'igualtat / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i grups d'interès.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.  Recursos humans: membres de la comissió, Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI i persona responsable de Comunicació.  Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- Dia i hora de la reunió: _____[indicador anual]  1.- S'ha realitzat l'informe? (Sí / No) [indicador anual]  2.- S'ha publicat l'informe? (Sí / No)

## 2.- Condicions laborals i classificació professional: contractació i promoció

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Garantir la implementació de la perspectiva de gènere en la gestió de les persones, vetllant perquè tots els processos garanteixin la igualtat de tracte i d'oportunitats entre dones i homes.

Afavorir una major presència de dones en la recerca.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Incorporar la perspectiva de gènere en l'avaluació dels processos interns de gestió de personal.	
<b>ACCIÓ 7.</b> Incloure indicadors de gènere per avaluar els processos interns de gestió de personal.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Introduir indicadors de gènere en els processos interns d'avaluació del CREI amb l'objectiu de poder avaluar el seu impacte de gènere i identificar possibles millores.
Descripció actuacions:	1.- Incloure indicadors de gènere en els processos d'avaluació que el CREI realitza.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. Trimestre (inici d'aquest procés de revisió, que s'haurà d'acabar el 4rt. Trimestre 2026)
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: Direcció i persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.</p>

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'han començat a incorporar indicadors de gènere en els processos d'avaluació? (Sí/NO) [indicador 2025]</p> <p>2.- % de processos que han incorporat indicadors de gènere: - _____ [indicador anual]</p> <p>3.- S'han inclòs indicadors de gènere en tots els processos d'avaluació? (Sí/NO) [indicador 2028]</p>
--------------------------------------	--

<b>CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Trencar amb la segregació existent dins del centre i garantir que no hi ha biaixos de gènere en els processos de contractació.	
<b>ACCIÓ 8.</b> Dissenyar un protocol de contractació per la posició d'ajudant de recerca on s'especifiqui la voluntat d'incrementar el número de dones dins d'aquest grup i es reguli tot el procés per assegurar objectivitat i la inexistència de biaixos de gènere. Fer accions adreçades a incentivar el número de dones ajudants de recerca.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Garantir que el procés de contractació dels ajudants de recerca és objectiu i sense biaixos de gènere</p> <p>Incrementar el número de dones que es presenten com ajudants de recerca.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Dissenyar un protocol de contractació per la posició d'ajudant de recerca:</p> <p>a) que inclogui la igualtat entre homes i dones com a valor a garantir.</p> <p>b) que reculli el procediment i els criteris d'avaluació</p> <p>c) que es comprometi en afavorir que les noies també estiguin interessades en presentar-se.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Noves contractacions
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	<p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat el protocol? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'han realitzat accions per afavorir una major presència de noies? (Sí/NO) [especificar quines] [indicador anual]</p> <p>3.- Número de candidatures masculines i femenines: _____ [indicador anual]</p> <p>4.- Número d'homes i de dones contractats com a ajudants d'investigació: _____ [indicador anual]</p>

<b>CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Trencar amb la segregació existent dins del centre i garantir que no hi ha biaixos de gènere en els processos de contractació.	
<b>ACCIÓ 9.</b> Realitzar cada any una activitat de difusió de la recerca realitzada per les dones del CREI per visibilitzar la seva presència entre les estudiants de la UPF i de la UAB (11 de febrer, Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Incrementar el número de dones que s'interessen per ser ajudants de recerca.
Descripció actuacions:	<p>1.- Realitzar cada any una activitat adreçada a les noies de la Universitat per presentar la recerca que es fa al CREI amb l'objectiu de cridar l'atenció i l'interès de les noies.</p> <p>Realitzar aquesta activitat cada 11 de febrer, Dia Internacional de la Dona i la Nena en la Ciència</p>
Cronograma implementació:	2025 / 2026 / 2027 / 2028 – 1r. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Població en general / Noves contractacions
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	<p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans i de comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de les activitats que s'acabin realitzant, quan impliquin un cost.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'actuació? (Sí/NO) [explicar les característiques de l'acció realitzada]

<b>CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Trencar amb la segregació existent dins del centre i garantir que no hi ha biaixos de gènere en els processos de contractació.	
<b>ACCIÓ 10.</b> Incorporar una clàusula en el contracte que es realitzi amb empreses externes que participin en el procés de contractació sobre el seu compromís en complir amb el principi d'igualtat d'oportunitats de dones i homes.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que les empreses que participin en els processos de contractació del CREI comparteixin el principi d'igualtat de dones i homes en la contractació.
Descripció actuacions:	<p>1.- Redactar una clàusula en el contracte que es realitzi amb empreses externes que participin en el procés de contractació sobre el seu compromís en complir amb la igualtat de dones i homes de la guia i afavorir la contractació de dones en aquelles posicions on estan infrarepresentades.</p> <p>2.- Incloure la clàusula en tots els contractes que el CREI realitzi amb aquestes empreses.</p>
Cronograma implementació:	2026 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Empreses externes
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.

	<p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans i de comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat la clàusula? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha inclòs la clàusula en els contractes que s'han realitzat amb empreses que participen en els processos de contractació? (Sí, tots – Només alguns – No)</p>

<b>CONDICIONS LABORALS I CLASSIFICACIÓ PROFESSIONAL</b>	
<b>Objectiu específic 3:</b> Garantir que no hi hagi biaixos de gènere en les causes de finalització del contracte laboral	
<b>ACCIÓ 11.</b> Realitzar un qüestionari fi de contracte als homes i les dones que presentin baixes voluntàries i analitzar-les anualment des de la perspectiva de gènere. Comunicar les conclusions a la comissió de seguiment del Pla d'Igualtat.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tenir dades certes sobre les causes de finalització del contracte laboral d'homes i dones i analitzar si existeixen biaixos de gènere.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un qüestionari fi de contracte des de la visió de gènere.</p> <p>2.- Enviar el qüestionari fi de contracte a tots els homes i dones que presentin baixes voluntàries.</p> <p>3.- Realitzar un informe sobre el número d'homes i dones que han presentat la baixa voluntària i les principals conclusions obtingudes del qüestionari (dades desagregades per sexe).</p>
Cronograma implementació:	<p>2026 – 4rt. Trimestre elaboració del qüestionari.</p> <p>2027 – 4rt. Trimestre: elaboració del primer informe. Cada any s'elaborarà un informe.</p>
Departament responsable:	Recursos Humans

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha elaborat el qüestionari de sortida? (Sí/NO)</p> <p>2.- % de baixes voluntàries a les que s'ha enviat el qüestionari? _____ [indicador anual] [dades desagregades per sexe]</p> <p>3.- S'han identificat diferències en les causes entre homes i dones? (Sí/No) [indicador anual] [especificar les diferències identificades en el cas que existeixin]</p> <p>4.- S'ha realitzat l'informe? (Sí/No) [indicador anual]</p>

### 3.- Infrarepresentació femenina

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Avalar una composició equitativa per sexes en els òrgans de govern polític i de representació. Visibilitzar les dones dins del CREI i dins de l'àmbit de la recerca en la macroeconomia.

**ACCIONS A REALITZAR:**

<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Assegurar paritat de gènere en els òrgans de govern polític .	
<b>ACCIÓ 12.</b> Equilibrar la composició per sexes en els òrgans de decisió i assessorament del CREI.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Tendir a equilibrar la composició per sexes amb l'objectiu d'arribar a l'equitat de gènere (60/40) en els òrgans de decisió i assessorament del CREI.
Descripció actuacions:	Dur a terme les modificacions de normativa necessàries per garantir que el CREI intentarà sempre que sigui possible assegurar la presència equilibrada de dones i homes en els diferents nivells de participació, presa de decisions i representació.

	Promoure progressivament la inclusió de dones en aquells òrgans de decisió i assessorament que en aquests moments no són paritaris.
Cronograma implementació:	Iniciar 2027 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció
Públic a qui s'adreça	Membres dels òrgans de decisió i assessorament del CREI.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: direcció i equip tècnic responsable. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha revisat la normativa que regula els òrgans de decisió i participació? (Sí/NO) 2.- % d'homes i dones en els diferents òrgans de decisió i participació: _____ [indicador 2028]

<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Visibilitzar les dones investigadores i la investigació feta per dones.	
<b>ACCIÓ 13.</b> Institucionalitzar la voluntat que hi hagi una presència equilibrada d'investigadores en les activitats que el CREI organitza.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Visibilitzar les dones investigadores del CREI i de la macroeconomia i donar importància a la investigació feta per dones.
Descripció actuacions:	Aprovar una declaració institucional on el CREI pren el compromís que en tots els seminaris i conferències que organitzi hi haurà una quota mínima de dones conferenciants o ponents.
Cronograma implementació:	2025– 3r. Trimestre



Departament responsable:	Direcció
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i comunitat acadèmica.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: direcció i equip tècnic responsable. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la declaració institucional? (Sí/NO) 2.- Percentatge d'homes i de dones en les conferències organitzades pel CREI: _____ [indicador anual] 3.- Percentatge d'homes i de dones en els seminaris organitzats pel CREI: _____ [indicador anual]

<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Visibilitzar les dones investigadores i la investigació feta per dones.	
<b>ACCIÓ 14.</b> Realitzar un seminari sobre les dones investigadores en la macroeconomia, amb la participació de només dones.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Visibilitzar les dones investigadores del CREI i de la macroeconomia i donar importància a la investigació feta per dones.  Convertir el CREI en un centre promotor de les dones investigadores en macroeconomia.
Descripció actuacions:	Organitzar durant els 4 anys de vigència del pla un seminari sobre dones investigadores en la macroeconomia, amb la participació de només dones.
Cronograma implementació:	2027 2n. Trimestre

Departament responsable:	Direcció / Gerència / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla i comunitat acadèmica.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: direcció i equip tècnic responsable.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural. Cost de l'organització del seminari.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el seminari? (Sí/NO) [especificar la data i característiques]

<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 3:</b> Apoderar les dones investigadores dins de la recerca en macroeconomia.	
<b>ACCIÓ 15.</b> Crear una xarxa o incloure's en les xarxes existents de dones investigadores i/o dones i ciència.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar suport a les dones investigadores del CREI a partir de la seva participació en les xarxes o organismes existents de dones investigadores, dones i ciència o dones investigadores en la macroeconomia.
Descripció actuacions:	<p>Realitzar una recerca internacional sobre els organismes existents de dones científiques i crear vincles entre aquests organismes i el CREI.</p> <p>Posar-se en contacte amb la Comissió de Dona i Ciència per al desenvolupament de les polítiques de dones en l'àmbit de l'educació superior i la recerca del Consell Interuniversitari de Catalunya.</p>
Cronograma implementació:	2027: 3r. Trimestre

Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI
Públic a qui s'adreça	Les dones investigadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: direcció i equip responsable. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la recerca? (Sí/NO) 2.- Especificar les xarxes o organismes nacionals i internacionals amb els que el CREI s'ha posat en contacte: 3.- Especificar les xarxes o organismes nacionals i internacionals amb els que el CREI ha establert algun tipus de lligam o relació:

<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 3:</b> Apoderar les dones investigadores dins de la recerca en macroeconomia.	
<b>ACCIÓ 16.</b> Incloure en la pàgina web un apartat sobre dona i recerca.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar suport a les dones investigadores del CREI i visibilitzar la investigació feta per dones.
Descripció actuacions:	Crear a la pàgina web del CREI un apartat sobre dones i recerca.
Cronograma implementació:	2028: 2n. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI
Públic a qui s'adreça	A tota la plantilla, comunitat científica i futures incorporacions.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: direcció i equip responsable.

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei informàtic.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat aquesta nou apartat en la pàgina web? (Sí/NO) 2.- Resumir el seu contingut.

<b>INFRA REPRESENTACIÓ FEMENINA</b>	
<b>Objectiu específic 3:</b> Apoderar les dones investigadores dins de la recerca en macroeconomia.	
<b>ACCIÓ 17.</b> Reforçar i ampliar l'impacte del programa de mentoria.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar suport a les dones investigadores del CREI i trencar amb els obstacles que poden existir en la seva trajectòria professional.
Descripció actuacions:	Reforçar el programa de mentoria que el CREI està realitzant.
Cronograma implementació:	2025: 2n. Trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans / Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI
Públic a qui s'adreça	Dones investigadores i futures investigadores.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: direcció i equip responsable. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat el servei de mentoring? (Sí/NO) 2.- Número de dones que s'han aollit a aquest programa:

## 4.- Formació

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Utilitzar la formació com instrument per consolidar els compromisos del CREI amb la igualtat d'oportunitats de dones i homes i per consolidar una cultura organitzativa compartida i compromesa amb la igualtat de gènere interseccional. Incorporar la transversalitat de gènere en la formació contínua.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>FORMACIÓ</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Incorporar en el Pla de formació cursos en igualtat de gènere interseccional.	
<b>ACCIÓ 18.</b> Incloure en el Pla de Formació Anual Individual cursos de formació per adquirir competències per treballar amb perspectiva de gènere interseccional.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Formar i sensibilitzar en matèria d'igualtat la totalitat de membres dels serveis tècnics i administratius del CREI i les persones que participen en els processos de contractació i promoció.
Descripció actuacions:	1.- Incloure en el Pla de Formació Anual Individual una formació que ofereixi competències específiques per treballar amb perspectiva de gènere interseccional. 2.- Incentivar l'assistència de les persones treballadores del CREI en aquests cursos.
Cronograma implementació:	2n. Trimestre 2025 / 2026 / 2027 / 2028
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: Gerència i persona responsable de Recursos Humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de les formacions especialitzades que es realitzaran.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'han inclòs formacions sobre temes d'igualtat de dones i homes en el pla? (Sí/NO) 2.- Número de treballadors i treballadores que han realitzat formació en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe): _____ [indicador anual] 3.- Número d'hores de formació que ha fet cada treballador en temes d'igualtat (dades desagregades per sexe) _____ [indicador anual]

## 5.- Política retributiva

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Garantir la igualtat retributiva entre dones i homes assegurant que els processos de decisió relacionats amb les retribucions, política i estructura retributiva, estiguin basats en criteris objectius i totalment neutres en relació a les qüestions de gènere.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>POLÍTICA RETRIBUTIVA</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Supervisar l'evolució de la bretxa salarial de gènere.	
<b>ACCIÓ 19.</b> Anàlisi anual de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treball del mateix valor amb justificació dels resultats obtinguts.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Analitzar l'evolució de la bretxa salarial de gènere.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear una eina d'autodiagnosi de la bretxa salarial de gènere seguint les indicacions que estableix la legislació existent en relació al registri retributiu, que ajudi a supervisar la bretxa salarial de gènere.</p> <p>2.- Analitzar a partir dels resultats de l'eina l'evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i llocs de treballa d'igual valor.</p> <p>3.- Realitzar un resum executiu intern que s'inclourà a l'informe anual de seguiment del pla d'igualtat on s'analitzen les causes de la bretxa existent.</p>
Cronograma implementació:	<p>3r. Trimestre 2025 / 2026 / 2027</p> <p>2n. Trimestre 2028</p>
Departament responsable:	Recursos Humans / Gerència
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i preu de la realització del registre retributiu si el servei s'externalitza.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha realitzat el registre retributiu? (Sí/NO) [indicador anual]</p> <p>2.- Bretxa salarial per total anual i per hora treballada (mitjana i mediana): _____% _____% [indicador anual]</p> <p>3.- Evolució de la bretxa salarial de gènere per categoria, grup professional i lloc de treball del mateix valor: [indicador anual]</p>

## 6.- Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral.

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar una política de conciliació de la vida laboral, personal i familiar que s'adapti a les necessitats específiques de la vida quotidiana de la plantilla i al cicle de vida i que asseguri la corresponsabilitat.

Evidenciar el compromís del CREI perquè la cura no es visqui com incompatible amb la recerca i no tingui un impacte negatiu en la vida laboral de les dones investigadores i els homes investigadors.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Difondre les mesures de conciliació de la vida familiar, personal i laboral existents i garantir un gaudi igualitari dels homes i de les dones.	
<b>ACCIÓ 20.</b> Informar a tota la plantilla dels seus drets de conciliació.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Donar a conèixer totes les mesures de conciliació de la vida personal familiar i laboral que existeixen al CREI.  Garantir que totes les persones que necessitin conciliar coneguin els seus drets i puguin realitzar les peticions pertinents.
Descripció actuacions:	1.- Crear un document resum de tots els drets de conciliació existents.  2.- Fer difusió del document a tota la plantilla.  3.- Posar a disposició de la plantilla aquest document perquè es pugui consultar en qualsevol moment.
Cronograma implementació:	2025 – 4rt. trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.  Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans.  Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha redactat el document? (Sí/NO)</p> <p>2.- El document està a disposició de la plantilla? (Sí/NO) [especificar on es pot trobar]</p> <p>3.- S'ha comunicat el document a la plantilla? (Sí/NO)</p> <p>4.- Percentatge de treballadors i treballadores que manifesten conèixer els seus drets de conciliació? _____ [indicador 2028]</p>
--------------------------------------	---

<b>CONCILIACIÓ I CORRESPONSABILITAT</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Identificar estratègies per assegurar que les responsabilitats de cura no siguin una limitació en la carrera professional.	
<b>ACCIÓ 21.</b> Crear un espai de diàleg amb els i les ajudants de recerca i els investigadors i investigadores júnior i sènior sobre l'harmonització dels temps per parlar de maternitat i paternitat en la carrera d'investigació i els problemes relacionats amb els usos del temps en aquest moment del cicle de vida per trencar amb els estereotips i afavorir un major equilibri personal i salut mental.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Crear un espai de reflexió que pugui donar peu a propostes per millorar la percepció i la realitat de l'impacte que té la maternitat i la paternitat en la recerca i en la carrera professional dels investigadors i investigadores.
Descripció actuacions:	<p>1.- Crear un grup intern de treball sobre aquest tema, que es reuneixi semestralment.</p> <p>2.- Redactar una document amb les conclusions del grup de treball.</p>
Cronograma implementació:	<p>2025 – 2n. Trimestre (creació del grup)</p> <p>2028 – 2n. Trimestre: redacció del document amb les conclusions i propostes.</p>
Departament responsable:	Recursos Humans i Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Recursos Humans i persones del Comitè d'Igualtat d'Oportunitats del CREI. Persones interessades en participar en el grup.</p>



	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha creat el grup de treball? (Sí/NO) 2.- Calendari de reunions del grup de treball. 3.- S'ha realitzat un informe conclusiu? (Sí/NO) 4.- Especificar si s'han identificat possibles actuacions o millores que es poden implementar per part del CREI:

## 7.- Prevenció i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar un entorn laboral lliure de qualsevol manifestació d'assetjament sexual i/o per raó de sexe a partir de la generació d'una cultura de tolerància zero davant situacions de violència masclista i de respecte de la igualtat i la diversitat i la implantació dels instruments necessaris.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Tenir un protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó del sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI del Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI)	
<b>ACCIÓ 22.</b> Aprovar el protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó del sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI del Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI).	
Objectiu que persegueix l'acció:	Millorar la prevenció i la protecció de la plantilla davant de situacions d'assetjament sexual i per raó de sexe i per assetjament o violència contra les persones LGTBI.
Descripció actuacions:	1.- Aprovació del protocol. 2.- Publicació del protocol perquè tothom el tingui accessible.
Cronograma implementació:	2024 – 3r. trimestre
Departament responsable:	Gerència i Direcció
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de Direcció i Gerència.

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha aprovat el Protocol? (Sí/NO) 2.- El protocol està disponible per a tota la plantilla? (Sí/NO)

<b>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Tenir un protocol per prevenir, identificar i actuar en situacions d'assetjament sexual, assetjament per raó del sexe i assetjament o violència contra les persones LGTBI del Centre de Recerca en Economia Internacional (CREI)	
<b>ACCIÓ 23.</b> Garantir que tothom conegui el protocol i el seu procediment	
Objectiu que persegueix l'acció:	Assegurar que tothom conegui l'existència i el contingut del protocol i les persones de referència.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar una presentació-formació obligatòria per a tota la plantilla amb els següents objectius: a) que es conegui l'existència del protocol i per a què serveix; b) que es sàpiguen identificar les diferents tipologies d'assetjament, comportaments no acceptables dins de l'empresa. c) que es coneguin les persones de referència del protocol. d) que es conegui el procediment a seguir en cas de viure o observar una situació d'assetjament. 2.- Incloure el protocol en la informació que es proporciona a les noves contractacions.
Cronograma implementació:	2024 – 3r. trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de recursos humans i comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la formació si s'externalitza.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la formació? (Sí/NO) [especificar les característiques de la formació: data, duració, persones assistents] 2.- S'ha inclòs la informació sobre el protocol en la carpeta de benvinguda de les noves contractacions? (Sí/NO)

	<p>3.- Percentatge de la plantilla que coneix l'existència del protocol: _____ [indicador 2028]</p> <p>4.- Percentatge de la plantilla que coneix el contingut del protocol: _____ [indicador 2028]</p> <p>5.- Percentatge de la plantilla que sap qui són les persones de referència: _____ [indicador 2028]</p>
--	---

<b>PREVENCIÓ DE L'ASSETJAMENT SEXUAL I PER RAÓ DE SEXE</b>	
<b>Objectiu específic 2:</b> Generar una cultura de respecte de la igualtat i de tolerància zero davant situacions d'assetjament sexual i/o per raó de sexe.	
<b>ACCIÓ 24.</b> Realitzar una campanya anual al voltant del 25 de novembre amb l'objectiu de consolidar una cultura de respecte i tolerància zero davant situacions de violència masclista.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Consolidar una cultura de tolerància zero davant de situacions de violència masclista.
Descripció actuacions:	1.- Realitzar al voltant del 25 de novembre, dia internacional contra la violència masclista, una campanya de conscienciació dins del CREI.
Cronograma implementació:	4rt. Trimestre 2024 / 2025 / 2026 / 2027
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació
Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de recursos humans i comunicació.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost de la campanya si s'externalitza.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat la campanya? (Sí/NO) [especificar les seves característiques: data, actuacions, persones assistents]

## 8.- Salut laboral amb perspectiva de gènere

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Fomentar la perspectiva de gènere en la prevenció de riscos laborals i la vigilància de la salut per tal de garantir unes condicions igualitàries i respectuoses amb la diversitat.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>SALUT LABORAL</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.	
<b>ACCIÓ 25.</b> Inclusió de la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei extern de prevenció de riscos laborals.	
Objectiu que persegueix l'acció:	Que la política de prevenció de riscos laborals i els serveis que s'ofereixen per part del servei extern contractat per l'empresa incorporin la perspectiva de gènere, és a dir, tinguin en compte les diferències biològiques, antropomètriques i socioculturals entre homes i dones.
Descripció actuacions:	1.- Incloure la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals.
Cronograma implementació:	2026 – 3r. trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	Empresa responsable del servei de salut laboral. Se'n beneficia tota la plantilla
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: persona responsable de gerència i recursos humans. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables. Cost estructural.
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha inclòs la perspectiva de gènere en els criteris de selecció del servei de prevenció aliè de riscos laborals? (Sí/NO) 2.- Canvis que s'han produït en els serveis oferts per la mútua o servei responsable de la prevenció de riscos laborals a partir de la introducció de la perspectiva de gènere: [especificar]

## SALUT LABORAL

**Objectiu específic 1:** incorporar la perspectiva de gènere en les eines de prevenció de riscos laborals.

**ACCIÓ 26.** Realitzar estudi dels riscos psicosocials com a mesura preventiva davant situacions de violència masclista.

Objectiu que persegueix l'acció:	Conèixer els riscos psicosocials des de la perspectiva de gènere i com a política preventiva de situacions de violència masclista.
Descripció actuacions:	<p>Analitzar el pes dels riscos psicosocials dins del CREI des de la perspectiva de gènere, el que implica analitzar els sis grans grups de factors de risc psicosocial:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1.- Les exigències psicològiques del treball des del punt de vista quantitatiu (el volum de treball en relació amb el temps disponible per a portar-lo a terme) i des del punt de vista qualitatiu, distingim bàsicament entre les exigències emocionals i les exigències cognitives.</li> <li>2.- El control en el treball: analitzar les oportunitats que la realització del treball ofereix per aplicar i desenvolupar habilitats i coneixements de forma autònoma, decidint l'ordre de les tasques, el mètode i la quantitat de treball.</li> <li>3.- El suport social en el treball en les 3 possibles vessants: 1) l'aspecte funcional de les relacions en el treball, com el rebre ajuda i feedback de companys i superiors; 2) la dimensió estructural, com les possibilitats de relacionar-se que ofereix el treball i el component emocional; 3) la claredat del rol i la previsibilitat.</li> <li>4.- Les compensacions del treball: s'analitza l'estabilitat en les condicions de treball i l'estima que és el reconeixement de la feina realitzada, el respecte com a persona i professional i el tracte just.</li> <li>5.- La doble presència com a risc per a la salut relacionat amb l'organització del temps de treball a les empreses. S'entén per "doble presència" l'exposició derivada de les exigències simultànies de l'activitat laboral i del treball domèstic i familiar.</li> <li>6.- El risc de viure situacions de violència masclista en els diferents llocs de treball.</li> </ol>
Cronograma implementació:	2027 – 3r. trimestre
Departament responsable:	Gerència / Recursos Humans
Públic a qui s'adreça	A tota la plantilla
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de gerència i recursos humans.</p>

	Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i del servei de l'empresa responsable del servei de salut laboral
Indicadors de seguiment i avaluació:	1.- S'ha realitzat l'estudi? (Sí/NO) 2.- Principals conclusions [especificar]

## 9.- Comunicació amb perspectiva de gènere i llenguatge inclusiu i no sexista

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere dins del CREI i facilitar eines per un ús generalitzat del llenguatge inclusiu i no sexista.

### ACCIONS A REALITZAR:

<b>COMUNICACIÓ AMB PERSPECTIVA DE GÈNERE</b>	
<b>Objectiu específic 1:</b> Oferir les eines necessàries per consolidar la comunicació amb perspectiva de gènere.	
<b>ACCIÓ 27.</b> Publicar un llibre d'estil del CREI on s'estableixin els principis de la comunicació amb perspectiva de gènere i es recullen les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista; fer-ne difusió.	
Objectiu que persegueix:	Institucionalitzar el compromís del CREI amb una comunicació amb perspectiva de gènere oferint eines que facilitin que totes les persones que treballin al centre comparteixin els mateixos criteris.
Descripció actuacions:	1.- Editar un llibre d'estil del CREI que reculli les principals pautes a seguir per redactar de forma inclusiva i no sexista. 2.- Fer difusió del llibre d'estil. 3.- Fer formació a la plantilla per afavorir la utilització del llibre d'estil.
Cronograma implementació:	2025 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Recursos Humans / Comunicació
Recursos Associats:	Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina. Recursos humans: responsable de comunicació. Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei, si es decideix externalitzar.

Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha editat el llibre d'estil? (Sí/NO)</p> <p>2.- S'ha fet difusió del llibre d'estil? (Sí/NO). Especificar els mitjans de difusió que s'han utilitzat</p> <p>3.- S'ha penjat el llibre d'estil a la pàgina web / intranet? (Sí/NO)</p> <p>4.- S'ha fet formació? (Sí/NO) [indicador anual] especificar hores de formació i persones assistents (dades desagregades per sexe)</p>
--------------------------------------	--

## 10.- Violència de gènere

**OBJECTIU ESTRATÈGIC:** Consolidar el compromís del CREI contra el sexisme i la violència en qualsevol de les seves formes i mantenir una estricta vigilància davant de qualsevol senyal d'agressió contra les dones treballadores.

### ACCIONS A REALITZAR:

VIOLÈNCIA DE GÈNERE	
<b>Objectiu específic 1:</b> Aprovar un protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball.	
<b>ACCIÓ 28.</b> Aprovar i difondre el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball, que incorporarà els drets laborals de les dones en situació de violència de gènere.	
Objectiu que persegueix l'acció:	<p>Consolidar en tota l'empresa el principi de tolerància zero amb la violència contra les dones.</p> <p>Sensibilitzar als treballadors i treballadores de l'empresa perquè adoptin una actitud proactiva i trenquin amb la cultura tradicional de tolerància i negació que perpetua la desigualtat de gènere i la violència que produeix.</p> <p>Prevenir la violència de gènere, protegir a les víctimes i informar de les accions judicials que es poden realitzar contra els agressors.</p> <p>Informar sobre els drets laborals de les treballadores en situació de violència de gènere.</p> <p>Garantir la protecció de la dignitat de la dona i de l'home en el treball i fora d'aquest.</p>
Descripció actuacions:	<p>1.- Negociar i aprovar el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball.</p> <p>2.- Penjar aquest protocol a la intranet.</p>
Cronograma implementació:	2028 – 2n. Trimestre
Departament responsable:	Direcció / Recursos Humans

Públic a qui s'adreça	Tota la plantilla.
Recursos Associats:	<p>Recursos materials: connexió a internet i material d'oficina.</p> <p>Recursos humans: persona responsable de Direcció i recursos humans.</p> <p>Recursos econòmics-Pressupost: cost del temps invertit per les persones responsables i cost del servei si es decideix externalitzar.</p>
Indicadors de seguiment i avaluació:	<p>1.- S'ha aprovat el protocol per la detecció i tractament dins de l'empresa de situacions de violència de gènere produïdes dins i fora del lloc de treball? (Sí/NO)</p> <p>2.- Està disponible el protocol? (Sí/NO) [especificar on]</p>



## Pla d'acció. Calendari

	2024		2025				2026				2027				2028	
	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t	3t	4t	1t	2t
<b>Cultura institucional</b>																
<b>Acció 1.</b> Presentació del Pla d'Igualtat a la plantilla i noves incorporacions	X															
<b>Acció 2.</b> Traduir i publicar el pla d'igualtat				X												
<b>Acció 3.</b> Nomenar un agent d'igualtat		X				X										
<b>Acció 4.</b> Bústia consultes i queixes					X											
<b>Acció 5.</b> Empreses compleixin amb la normativa d'igualtat					X											
<b>Acció 6.</b> Publicar informe seguiment i avaluació Pla Igualtat				X				X				X				X
<b>Condicions laborals i classificació professional: contractació i promoció</b>																
<b>Acció 7.</b> Incloure indicadors de gènere en els processos d'avaluació						X	X	X	X	X						
<b>Acció 8.</b> Protocol contractació ajudants de recerca								X								
<b>Acció 9.</b> Activitat difusió recerca dones CREI a UPF i UAB			X					X				X				X
<b>Acció 10.</b> Clàusula en el contracte empreses procés contractació								X								
<b>Acció 11.</b> Qüestionari fi de contracte i informe										X				X		
<b>Infrarepresentació femenina</b>																
<b>Acció 12.</b> Equilibrar per sexes òrgans decisió i assessorament												X				
<b>Acció 13.</b> Presència equilibrada de dones a seminaris i conferències					X											
<b>Acció 14.</b> Seminari sobre dones investigadores en macroeconomia												X				
<b>Acció 15.</b> Xarxa dones investigadores / dones i ciència													X			
<b>Acció 16.</b> Pàgina web: dona i recerca																X
<b>Acció 17.</b> Reforçar i ampliar el programa de mentoria				X												
<b>Formació</b>																
<b>Acció 18.</b> Cursos de formació de competències en perspectiva de gènere interseccional				X				X				X				X
<b>Política retributiva</b>																
<b>Acció 19.</b> Anàlisi bretxa salarial de gènere					X				X				X			X

Exercici corresponsable dels drets de la vida personal, familiar i laboral																
Acció 20. Document resum drets de conciliació								X								
Acció 21. Espai de diàleg sobre conciliació i recerca				X												X
Prevenició i actuació davant de l'assetjament sexual i per raó de sexe																
Acció 22. Aprovar el protocol	X															
Acció 23. Campanya informativa sobre el protocol	X															
Acció 24. Campanya anual per una cultura del respecte		X					X				X				X	
Salut laboral amb perspectiva de gènere																
Acció 25. Perspectiva de gènere en els criteris de selecció empresa externa responsable de la salut laboral											X					
Acció 26. Estudi riscos sociolaborals amb perspectiva de gènere														X		
Comunicació amb perspectiva de gènere																
Acció 27. Llibre d'estil de llenguatge inclusiu i no sexista				X												
Violència de gènere																
Acció 28. Protocol violència de gènere																X
<b>TOTAL</b>	<b>5</b>						<b>15</b>				<b>10</b>				<b>10</b>	<b>7</b>

# Seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat 2024-2028

---

D'acord amb la normativa vigent, el Pla d'Igualtat del CREI estableix un sistema de seguiment i avaluació dels objectius establerts, mitjançant la constitució d'una Comissió de Seguiment i Avaluació.

## Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat del CREI

La Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat serà la responsable de les següents funcions:

- Seguiment del compliment de les mesures previstes en el Pla.
- Participació i assessorament en la forma d'adopció de les mesures en matèria d'igualtat que proposa el Pla.
- Avaluació de les diferents mesures realitzades.
- Elaboració d'un informe anual que reflectirà l'avanç, respecte als objectius d'igualtat dins de CREI, per tal de comprovar l'eficiència de les mesures posades en marxa per assolir la finalitat perseguida, proposant, si s'escau, mesures correctores.
- Coneixement i resolució dels conflictes derivats de l'aplicació i interpretació del present Pla d'igualtat. En aquests casos serà perceptiva la intervenció de la Comissió, amb caràcter previ a acudir a la jurisdicció competent.

La Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla d'Igualtat de CREI estarà formada, de manera paritària, per la mateixa representació de l'empresa i de les persones treballadores.

En representació de l'empresa:

- Jaume Ventura
- Anna Rios

En representació de la plantilla:

- Vladimir Asriyan
- Elisa Giannone

### Substitució

Les persones que integren la Comissió de seguiment i avaluació del Pla d'Igualtat seran substituïdes per un altra designada per la part empresarial o social segons correspongui.

En el supòsit de substitució es formalitzarà per escrit la data de la substitució i motiu, indicant nom, cognoms, DNI i càrrec de la persona sortint i de la persona entrant. Aquest canvi s'inclourà com annex a l'acta de la reunió de la comissió de seguiment.

### Règim de funcionament

La comissió es reunirà cada 6 mesos i realitzarà anualment un informe de seguiment de la implementació del Pla d'Igualtat del CREI. Les convocatòries a les reunions ordinàries es faran per correu electrònic amb una antelació de 7 dies.

Les reunions extraordinàries seran convocades pel mateix procediment sense que sigui necessari cap període d'antelació. Els motius per la convocatòria de reunions extraordinàries són:

- Coneixement per part d'algun/a dels/les membres de la Comissió de situacions de discriminació directa o indirecta.
- Intenció de l'empresa d'optar a certificacions, subvencions o ajudes en matèria d'igualtat.
- Reestructuracions o canvis organitzacionals que suposin una diferència substancial respecte al número d'homes i de dones a la plantilla, possibilitats d'ascens o qualsevol promoció o qualsevol altre àmbit recollit en les accions del Pla d'Igualtat i que pugui donar lloc a la necessitat de reelaborar la diagnosi i/o accions del Pla.

En cada reunió s'aixecarà acta amb el resum de les matèries tractades, firmada per totes les persones que integren la Comissió i en la que es farà constar el resum de temes tractats, acords i desacords.

Totes les persones que formen part de la Comissió es comprometen a tractar amb confidencialitat la informació, dades, documents i/o qualsevol altra informació que s'utilitzi en aquesta comissió.

## Procediment de modificació del Pla d'Igualtat i resolució de discrepàncies

---

Aquest Pla d'Igualtat s'entén com un "document viu", el que vol dir que el seguiment i l'avaluació són elements fonamentals, tant per garantir el seu compliment com per flexibilitzar el seu contingut amb la finalitat de poder-se adaptar a les necessitats i a les dificultats que puguin sorgir durant la seva implementació i també en les successives revisions que es realitzin.

Aquest Pla d'Igualtat es mantindrà vigent durant els 4 anys plantejats, sempre que la normativa legal o convencional no obligui a la seva revisió o es detecti la necessitat d'algun tipus de reajustament.

Sens perjudici dels terminis de revisió que es contemplen de forma específica en el propi Pla d'Igualtat, aquest s'haurà de revisar, en tot cas, si es produeixen les circumstàncies previstes en l'article 9.2 del RD 901/2020, de 13 d'octubre:

- a) Quan s'hagi de fer com a conseqüència dels resultats del seguiment i avaluació (les mesures del pla d'igualtat podran ser revisades en qualsevol moment durant la seva vigència amb l'objectiu d'afegir, reorientar, millorar, corregir, intensificar, atenuar o, inclús, deixar d'aplicar alguna mesura que contingui en funció dels afectes que es vagi apreciant en relació amb la consecució d'objectius).

- b) Quan es posi de manifest que no compleix els requisits legals i reglamentaris o com a conseqüència de l'actuació de la inspecció de treball i seguretat social.
- c) En els supòsits de fusió, absorció, transmissió o modificació dels estatuts jurídics de l'empresa.
- d) Davant qualsevol incidència que modifiqui de manera substancial la plantilla de l'empresa, els seus mètodes de treball, organització o sistemes retributius, incloses les inaplicacions de conveni i les modificacions substancials de condicions de treball o les situacions analitzades en el diagnòstic de situació que hagin servit de base per la seva elaboració.
- e) Quan una resolució judicial condemni a l'empresa per discriminació directa o indirecta per raó de sexe o quan es determini la falta d'adequació del pla d'igualtat als requisits legals o reglamentaris.

En el cas que sigui necessari modificar el Pla d'igualtat les modificacions seran decidides per acord per part de la Comissió de Seguiment i Avaluació del Pla, que realitzarà les tasques que resultin necessàries per actualitzar el diagnòstic i les mesures.

## Glossari

---

**Acció positiva:** mesura destinada a assolir l'efectiva igualtat d'oportunitats entre dones i homes, atorgant avantatges concrets destinats a facilitar l'exercici d'activitats professionals o a evitar o compensar desavantatges en les seves carreres professionals, eliminant els obstacles que puguin impedir o dificultar a les dones el seu desenvolupament professional.

**Assetjament sexual:** és la conducta verbal o física de caire sexual o altres comportaments fonamentats en el sexe que vulneren la dignitat de la dona i de l'home a la feina i que són considerats ofensius i no desitjats per la víctima.

**Assetjament per raó de sexe:** situació en la que es produeix un comportament no desitjat relacionat amb el sexe d'una persona, amb el propòsit o l'efecte d'atemptar contra la dignitat de la persona i de crear un entorn intimidatori, hostil, degradant o ofensiu.

**Bretxa salarial de gènere:** Diferència entre el salari mitjà dels homes i de les dones.

**Conciliació de la vida personal i laboral:** fer compatibles els temps, interessos, obligacions i necessitats en aquests dos àmbits de la vida.

**Corresponsabilitat:** responsabilitat compartida dels dos progenitors en la cura dels infants.

**Discriminació:** és l'aplicació de distincions, diferenciacions, restriccions, exclusions, preferències i/o pràctiques desiguals, arbitràries, injustes i no raonables que es donen en diferents àmbits (educatiu, social, econòmic, laboral, cultural, etc.), que estan fonamentades en la diferència de sexe, de raça o d'idees, i que tenen un efecte perjudicial.

**Discriminació directa:** situació en què una persona ha estat o pot haver estat tractada de manera menys favorable que una altra en situació comparable per raó de sexe.

**Discriminació indirecta:** situació en què una disposició, un criteri o una pràctica aparentment neutre situa persones d'un sexe determinat en desavantatge particular respecte a persones de l'altre sexe.

**Discriminació salarial:** situació en què persones que realitzen treballs iguals, equivalents o d'igual valor perceben una retribució diferent, sense justificació objectiva i raonable, i perquè són de sexes, races, religions o idees diferents.

**Estereotip de gènere:** conjunt de clixés, concepcions, opinions o imatges convencionals, simplificades i moltes vegades equivocades, que adjudiquen característiques, capacitats i comportaments a les dones i als homes. Són simplistes i uniformitzen les persones.

**Gènere:** Conjunt de característiques socials, culturals, polítiques, psicològiques, jurídiques i econòmiques construïdes socioculturalment que la societat assigna a les persones de manera diferenciada, com a pròpies d'homes i dones.

**Identitat de gènere:** Fa referència a com se senten les persones; és a dir: home, dona o una altra opció.

**Igualtat de gènere:** principi segons el qual tots els éssers humans són lliures de desenvolupar les seves habilitats personals i prendre decisions sense limitacions per raons de gènere, i que

els diferents comportaments, aspiracions i necessitats de dones i homes han de ser igualment considerats, valorats i afavorits.

**Igualtat d'oportunitats entre dones i homes:** absència d'obstacles o barreres per raó de sexe en la participació econòmica, política, cultural i social de les persones.

**Transversalitat de gènere:** és una estratègia a llarg termini que consisteix en la integració sistemàtica de la igualtat d'oportunitats entre les dones i els homes en l'organització i la seva cultura, en els programes, les polítiques i les pràctiques a tots els nivells. La transversalitat comporta la implicació de la perspectiva de gènere en totes les polítiques i les actuacions per tenir en compte les necessitats i els interessos tant dels homes com de les dones.

**Perspectiva de gènere:** presa en consideració de les diferències socioculturals, interessos i necessitats de les dones i els homes en una activitat; o com una determinada política o actuació pot afectar de diferent forma dones i homes.

**Pla d'igualtat:** estratègia empresarial destinada a assolir la igualtat real entre dones i homes en el treball, eliminant els estereotips, les actituds i els obstacles que dificulten a les dones accedir a determinades professions i determinats llocs de treball en igualtat de condicions que els homes i promovent mesures que afavoreixin la incorporació, la permanència i el desenvolupament de la seva carrera professional, obtenint una participació equilibrada de dones i homes en totes les ocupacions i en tots els nivells de responsabilitat.

**Segregació horitzontal:** concentració en determinades ocupacions que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen perquè el seu valor associat i la seva remuneració són menors.

**Segregació vertical:** concentració en determinats llocs de treball que, en el cas de les dones, generalment es caracteritzen per ser els de més baixa responsabilitat i de menor remuneració.

**Sexe:** Diferències físiques, biològiques i anatòmiques que divideixen els individus d'una espècie en mascles i femelles.

**Sexisme en el llenguatge:** quan s'utilitza el masculí com a genèric, quan es parla en femení només per referir-se a determinades professions o categories professionals.

**Sostre de vidre:** fa referència a les barreres invisibles que dificulten o impedeixen a les dones l'accés al poder, als nivells de decisió o als nivells més alts de responsabilitat, quedant estancades les seves carreres professionals o polítiques en les categories o els nivells organitzatius més baixos.

**Subocupació:** Fenomen que es produeix quan una persona ocupa un lloc de treball de categoria inferior a la seva qualificació professional. Aquest fenomen és majoritàriament femení.

**Terra enganxós:** Concentració de dones en els nivells més baixos del mercat de treball, ja sigui en els llocs de treball que exigeixen menors qualificacions o en els que ofereixen pitjors salaris o condicions més vulnerables.

**Ús sexista del llenguatge:** Ús que menysté o desvalora un dels dos sexes.

**Ús androcèntric del llenguatge:** Ús que fa difícil imaginar en un àmbit determinat la presència o l'actuació de les dones.

**Violència de gènere:** és aquella que, com a manifestació de la discriminació, la situació de desigualtat i les relacions de poder dels homes sobre les dones, s'exerceix sobre aquestes per part dels qui siguin o hagin estat els seus cònjuges o dels qui estiguin o hagin estat lligats a elles per relacions similars d'afectivitat, sense convivència encara. Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

**Violència masclista:** és aquella violència que s'exerceix contra les dones com a manifestació de la discriminació i la situació de desigualtat en el marc d'un sistema de relacions de poder dels homes sobre les dones i que, produïda per mitjans físics, econòmics o psicològics, incloses les amenaces, intimidacions i coaccions, tingui com a resultat un dany o patiment físic, sexual o psicològic, tant si es produeix a l'àmbit públic com al privat (article 3 de la Llei 5/2008, del dret de les dones a eradicar la violència masclista, modificada per la Llei 17/2020).