PLA D'IGUALTAT
DEL CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS

Bellaterra, 31 de març de 2017

CED
Centre d'Estudis Demogràfics

1. Preàmbul.

El col·lectiu de centres CERCA i les persones que l'integren basen la seva activitat en el respecte i la igualtat entre les persones implicades. Tant la gestió de la recerca com les polítiques d'elegibilitat, ocupabilitat, representació institucional, distribució de recursos i avaluació han d'estar fonamentades en la justa valoració de les persones i en evitar possibles biaixos i tendències discriminatòries de qualsevol tipus.

El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS, reconeix, com el col·lectiu dels centre CERCA al què pertany, que la diversitat cultural, demogràfica i social, i concretament la diversitat de gènere, incrementa la qualitat de la investigació i contribueix a la seva excel·lència. Equips de treball diversos generen més innovació, idees més efectives i viables, plantegen enfocaments alternatius i incrementen l'anàlisi crítica. Pel CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS la diversitat i la igualtat d'oportunitats és, a més, un valor de justícia social i un factor de competitivitat.

El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS coincideix també amb els centres CERCA, en la necessitat d'atraure i retenir el millor personal per a la recerca i considera que la representació desigual de les dones en posicions clau de direcció i d'investigació suposa un repte a superar per a la societat i per a la consecució de l'excel·lència en la investigació.

Des d'aquesta visió, el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS es compromet a implementar un Pla d'Igualtat, que serà avaluat cada 2 anys i renovat cada 6 anys, sobre la base de:

- Promoure la diversitat i la igualtat d'oportunitats entre homes i dones com a eix estratègic en l'assoliment d'una més gran eficàcia, innovació, creativitat i competitivitat.
- Crear les condicions que evitin la discriminació i l'assetjament.
- Fer-ne un seguiment periòdic per part de la Comissió d'igualtat, que en reportarà els resultats, per a l'avaluació bianual, al Grup de treball HRS4R (Human Resources Strategies for Researchers), constituït per un membre de cadascun dels àmbits professionals del CED.

2. Principis

Els principis rectors del present Pla són els següents:

- No Discriminació: Mesures necessàries per evitar la discriminació, tant directa com indirecta, en tots els àmbits, entenent com a discriminació els casos en què una persona és tractada de manera desigual i desfavorable per la seva pertinença a un grup concret, i no sobre la base de les seves capacitats individuals.
- Satisfacció de les persones: Disposar de totes les oportunitats per tal de fer realitat la plena integració dels membres del Centre en la seva activitat laboral i participar activament en la presa de decisions en els temes que són de la seva competència. Es vol facilitar l'assoliment dels seus objectius i la seva satisfacció com a persones.
- Transversalitat: Acceptar la transversalitat de la igualtat entre les persones, aplicant-la en totes les polítiques, nivells, programes i accions del centre, per tal de contribuir a l'efectiva participació del personal en tots els àmbits, i assumint no només la responsabilitat col·lectiva, sinó el compromís de treball efectiu per assolir objectius concrets.

- Proactivitat: Factor determinant per competir en un entorn contínuament canviant, com és l'actual. És necessari que el Centre estigui preparat per respondre anticipadament a les demandes que puguin sorgir de l'activitat de l'entitat i transformar les idees en accions per tal d'obtenir resultats: convertir-se en un agent actiu dels canvis, anticipant-se als problemes i evitant les actuacions reactives.
- Aprofitament del coneixement intern: L'experiència, l'expertesa i les habilitats dels membres del centre, que han treballat i treballen en les bones pràctiques, són necessàries per assolir un escenari d'igualtat d'oportunitats per a tothom. Cal evitar no només el sexisme sinó també l'edatisme.

3. Objectius

3.1. Línies estratègiques

El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS ha identificat quatre àrees prioritàries al voltant de les quals es portaran a terme les accions específiques per promoure la diversitat i la igualtat:

- Visualització i sensibilització de la igualtat entre homes i dones.
- Igualtat en l'accés, la promoció i l'organització del treball.
- Foment de la perspectiva de gènere en la recerca i en el reconeixement de l'excel·lència.
- Establiment d'un procediment de prevenció i eradicació de la violència de gènere i d'altres formes d'assetjament psicològic, sexual o de discriminació a la feina.

3.2. Objectius operatius

a) Visualització i sensibilització de la igualtat entre homes i dones.

- Liderar i promoure des de la direcció i els responsables dels equips de recerca les polítiques de diversitat i igualtat, i donar visibilitat a les mesures preses.
- Equilibrar la composició de gènere del Comitè Assessor Científic (Scientific Advisory Board-SAB) i de tots els equips de recerca.
- Promoure la participació de dones i d'homes en els actes institucionals i en aquells vinculats a la recerca (congressos, comitès, reunions).
- Incrementar el nombre de dones entre les persones expertes, convidades i conferenciants.
- Augmentar la visibilitat de les dones en les seves accions de comunicació (mitjans generalistes i de difusió científica).
- Vetllar per la neutralitat en la imatge que projecta l'organització, tant a nivell intern com extern, i la neutralitat del llenguatge en la comunicació escrita i verbal.
- Revisar la pàgina web per vetllar pel contingut no sexista i no inclusiu.
- Utilitzar i promoure un llenguatge no sexista en l'àmbit institucional, acadèmic, científic i de la vida quotidiana, incloent qualsevol forma i mitjà de comunicació (publicacions i relacions interpersonals).
- Definir el model de recollida i anàlisi de dades i crear un model d'informe periòdic de seguiment que s'inclogui en les memòries anuals sobre la igualtat d'oportunitats i la gestió de la diversitat.

- Desagregar per gènere els diferents indicadors i estadístiques del CED, especialment aquells relacionats amb la gestió, la investigació i l'administració.
- Incloure la declaració del compromís del CED en relació als principis d'igualtat en el "Manual de benvinguda".

b) Igualtat en l'accés, la promoció i l'organització del treball.

- Seleccionar el personal de manera respectuosa i igualitària.
- Definir el perfil competencial i de coneixements necessaris per a cada lloc amb criteris de neutralitat.
- Garantir que els criteris d'avaluació de CVs i selecció no continguin elements de discriminació directa o indirecta.
- En igualtat de mèrits en la resolució de beques, contractacions, concursos, canvis de categoria i càrrecs, incentivar l'elecció de candidats i candidates que representin el sexe infrarepresentat.
- En els processos de selecció, incorporar el criteri de no comptabilització dels períodes d'inactivitat imputables a la cura de persones dependents, i promoure l'accés de les persones que s'incorporin a un lloc de treball després d'un període de permís.
- Equilibrar la composició de gènere en els llocs de responsabilitat i de lideratge de la recerca.
- Implantar mesures de capacitació i orientació per al desenvolupament de la carrera investigadora i de participació institucional entre les dones.
- Afavorir la conciliació de la vida personal, familiar i laboral orientada a la igualtat en la cura i la coresponsabilitat, tant pel què fa als permisos com a la gestió del temps.
- Garantir la igualtat d'oportunitats en les condicions físiques de l'entorn de treball.

c) Foment de la perspectiva de gènere en la recerca i en el reconeixement de l'excel·lència.

- Incloure la perspectiva de gènere en les línies estratègiques d'investigació.
- Facilitar l'accés a la formació i el desenvolupament professional al conjunt de la plantilla en igualtat d'oportunitats.
- Incloure la igualtat de gènere en els estàndards de la recerca d'excel·lència, en la producció de coneixement científic així com en els processos de recerca i transferència.
- Incorporar l'enfocament de gènere en els projectes i tesis doctorals que es presentin.
- Proporcionar formació sobre la perspectiva de gènere en el doctorat i en els grups de recerca: a l'alumnat, el personal tècnic i el personal investigador.
- Formar el personal investigador que participi en el disseny de plans d'actuació i en l'avaluació o edició de revistes o publicacions científiques, en la necessitat d'incloure la perspectiva de gènere en la recerca i en mesures concretes de com fer-ho.

MESURA	Redacció d'un protocol de prevenció/actuació contra l'assetjament sexual
Objectiu	Disposar d'un document clar per prevenir o actuar en casos d'assetjament sexual.
Persones destinatàries	Tot el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS
Unitat responsable	Comissió d'igualtat
Indicador d'avaluació	Existència del Protocol

MESURA	Creació d'un Manual d'estil
Objectiu	Utilització no sexista del llenguatge oral i escrit: existència d'un Manual d'estil on s'estableixen els criteris per a una comunicació oral i escrita no sexista
Persones destinatàries	Tot el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS
Unitat responsable	Gestió, transferència i difusió de la recerca
Indicador d'avaluació	Existència del Manual

MESURA	Potenciar el lideratge i visibilitat de les dones
Objectiu	Equilibrar la composició de gènere en els llocs de lideratge Incrementar la visibilitat de les dones en la recerca i els instruments de comunicació del CED
Persones destinatàries	Tot el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS
Unitat responsable	Programes docents i Unitat de gestió, transferència i difusió de la recerca.
Indicador d'avaluació	Núm. actes, convocatòries, etc., de visibilitat del lideratge de projectes femenins Núm. de noves incorporacions en la direcció de projectes, línies o grups de recerca.

MESURA	Incorporar sistemes d'avaluació neutres i transparents
Objectiu	Creació d'un protocol d'avaluació per la selecció de personal investigador i en formació
Persones destinatàries	Tot el CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS
Unitat responsable	Programes docents
Indicador d'avaluació	Existència del Protocol

5. Pressupost

El CENTRE D'ESTUDIS DEMOGRÀFICS destina part dels seus recursos a l'elaboració i seguiment de les polítiques d'igualtat, com és la dedicació del seu personal, la seva infraestructura, etc., tal i com es detalla en la següent relació:

- Personal propi: mitjana de cost i d'hores dedicades per les persones que integren la Comissió d'igualtat 480 hores (període de 2 anys). Estimació del cost de personal tècnic i investigador: 17.016 €.
    - Primer any: 240 hores (8.508 €)
    - Segon any: 240 hores (8.508 €)

- Infraestructura del centre: sales de reunions, serveis informàtics, pàgina web institucional: 4.245 €

6. Cronograma

TASCA	4t. Trim. 2016	1r. Trim 2017	2n. Trim 2017	3r. Trim. 2017	4rt. Trim 2017	2n. Trim 2018	3r. Trim 2018
Autoavaluació. Situació de partida. Diagnòstic.							
Elaboració del Pla. Principis, objectius, destinataris, mesures, responsables, indicadors.							
Aprovació del Pla d'igualtat.							
Presentació difusió i comunicació del Pla d'igualtat.							
Creació de bústia de suggeriments per a la participació del personal en la política d'igualtat.							
Redacció d'un manual d'estil igualitari.							
Redacció d'un protocol de prevenció i actuació assetjament sexual.							
Definició de mecanismes de recollida d'informació.							
Revisió del llenguatge emprat a la pàgina web del CED.							
Creació d'un Protocol revisió de documents i d'avaluació per a la selecció.							
Recollida de suggeriments d'accions de millora.							
Comunicació i difusió activitats realitzades.							

7. Responsable de l'inici del procés

Nom:	Hermínia Pujol i Estragués
Càrrec:	Gerent
Unitat:	Suport a la recerca
Signatura i Data:	31/07/2016

ANNEX: Legislació de referència

A) El marc normatiu en l'àmbit nacional.

- Constitució Espanyola 1978.

La Constitució espanyola recull com a drets i llibertats fonamentals vinculats al desenvolupament de la igualtat de gènere els següents:

En el títol I, capítol II, l'article 14: "Els espanyols són iguals davant la llei, sense que pugui prevaler cap discriminació per raó de naixença, raça, sexe, religió, opinió o qualsevol altra condició o circumstància personal o social".

En el títol preliminar, l'article 9.2: "Correspon als poders públics de promoure les condicions per tal que la llibertat i la igualtat de l'individu i dels grups en els quals s'integra siguin reals i efectives."

- Llei 27/2003, de 31 de juliol, reguladora de l'ordre de protecció de les víctimes de la violència domèstica.

La Llei regula mesures de protecció per a les dones que pateixen agressions per part de la seva parella, i en general, per a les víctimes de violència en l'àmbit familiar.

- Llei Orgànica 1/2004 de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.

La violència de gènere és enfocada per aquesta llei orgànica d'una manera integral i multidisciplinar. Es comença pel procés de socialització i educació per prevenir la seva aparició i educar les noves generacions en els valors de llibertat i d'igualtat entre ambdós sexes, però també emfatitza la protecció de les víctimes i reconeix nous drets. Introdueix importants reformes en l'ordre civil i penal i crea els Jutjats de Violència sobre la Dona.

L'àmbit de la Llei inclou tant els aspectes preventius, educatius, socials, assistencials i d'atenció posterior a les víctimes, com la normativa civil que incideix en l'àmbit familiar o de convivència (on principalment es produeixen les agressions) i la resposta penal davant d'aquests delictes.

- Llei Orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.

Sorgeix fruït de la necessitat d'establir accions normatives dirigides a combatre totes les formes de discriminació, directe i indirecte, per raó de sexe i a potenciar la igualtat real entre dones i homes. Les novetats d'aquesta llei són que reconeix que la igualtat formal no és suficient, posa l'accent en la prevenció de conductes discriminatòries i en fer polítiques actives per garantir el principi d'igualtat.

B) El marc normatiu en l'àmbit autonòmic

- Llei Orgànica 6/2006 de Reforma de l'Estatut d'Autonomia.

Article 19. Drets de les dones:

1. Totes les dones tenen dret al lliure desenvolupament de llur personalitat i capacitat personal, i a viure amb dignitat, seguretat i autonomia, lliures d'explotació, maltractaments i de tota mena de discriminació.

2. Les dones tenen dret a participar en condicions d'igualtat d'oportunitats amb els homes en tots els àmbits públics i privats.

Article 41. Perspectiva de gènere:

1. Els poders públics han de garantir el compliment del principi d'igualtat d'oportunitats entre dones i homes en l'accés a l'ocupació, en la formació, en la promoció professional, en les condicions de treball, incloent-hi l'atribució, i en totes les altres situacions, i també han de garantir que les dones no siguin discriminades a causa d'embaràs o de maternitat.

2. Els poders públics han de garantir la transversalitat en la incorporació de la perspectiva de gènere i de les dones en totes les polítiques públiques per aconseguir la igualtat real i efectiva i la paritat entre dones i homes.

3. Les polítiques públiques han de garantir que s'afrontin de manera integral totes les formes de violència contra les dones i els actes de caràcter sexista i discriminatori; han de fomentar el reconeixement del paper de les dones en els àmbits cultural, històric, social i econòmic, i han de promoure la participació dels grups i de les associacions de dones en l'elaboració i l'avaluació d'aquestes polítiques.

4. Els poders públics han de reconèixer i tenir en compte el valor econòmic del treball de cura i atenció en l'àmbit domèstic i familiar en l'acció de llurs polítiques econòmiques i socials.

5. Els poders públics, en l'àmbit de llurs competències, i en els supòsits que estableix la llei, han de vetllar perquè la decisió lliure de la dona sigui determinant en tots els casos en què li puguin afectar la dignitat, la integritat i el benestar físic i mental, en particular pel que fa al propi cos i a la seva salut sexual i reproductiva.

- Llei 5/2008, de 24 d'abril, del dret de les dones a eradicar la violència masclista.

Aquesta Llei recull les actuacions que els poders públics catalans han de dur a terme contra la violència masclista i la xarxa de serveis d'atenció i recuperació que garanteixin una intervenció integral contra totes les formes d'aquesta violència. A nivell conceptual, ha posat al centre les dones com a subjectes de dret i la consideració de la violència masclista com una greu vulneració dels seus drets humans i llibertats fonamentals, i reconeix la importància dels aspectes preventius i subratlla les mesures de sensibilització, prevenció i detecció precoç com a principis fonamentals en la seva eradicació. A nivell competencial correspon als municipis programar, prestar i gestionar els Serveis d'Informació i Atenció a les dones i efectuar la derivació als diferents serveis en els termes previstos en aquesta Llei.

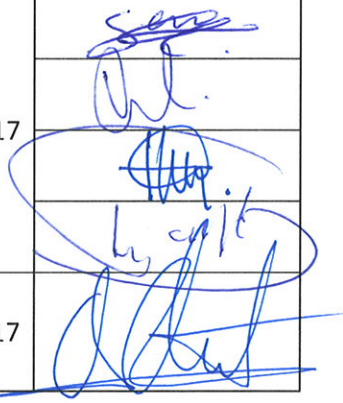
C) Altres lleis que afecten els plans d'igualtat.

- Llei orgànica 1/2004, de 28 de desembre, de mesures de protecció integral contra la violència de gènere.
- Llei orgànica 29/2006, de 14 de desembre, de promoció de l'autonomia personal i d'atenció a les persones en situació de dependència.
- Llei orgànica 4/2007, de 13 d'abril, per la qual es modifica la Llei orgànica 6/2001, de 21 de desembre, d'universitats.
- Llei 7/2007, de 12 d'abril, de l'Estatut bàsic del treballador públic.

FITXA D'ACTUACIONS

Núm. Revisió:	Data:	Descripció de la Modificació:
1	01/09/2016	Inici de l'elaboració del primer Pla d'Igualtat
2	31/03/2017	Aprovació del pla
3	31/03/2019	Avaluació del Pla d'Igualtat

APROVACIÓ DEL PLA D'IGUALTAT

	Nom:	Funció:	Data:	Signatura:
Aprovat per:	Sergio Montes Iñaki Permanyer Joana M. Pujadas Hermínia Pujol	Comissió del Pla d'Igualtat	31/03/2017	
	Albert Esteve	Director	31/03/2017	

Accions prèvies

JULIOL 2016 Constitució del Grup de treball per l'elaboració del Pla d'Igualtat i gestió de la diversitat. Comissió d'Igualtat i diversitat del CED.

SETEMBRE 2016 Inici del document de diagnòstic

OCTUBRE 2016 Signatura del compromís de l'elaboració del Pla d'Igualtat per part del director del CED.

DESEMBRE 2016 Aprovació del document de diagnòstic i difusió entre el personal del CED.

GENER-MARÇ 2017 Redacció del Pla d'Igualtat

MARÇ 2017 Aprovació del Pla d'Igualtat.

Accions immediates

ABRIL 2017 Seminari de presentació del Pla d'Igualtat entre el personal del CED.

MAIG 2017 Aprovació del Pla d'Igualtat per part del Consell de Govern del CED.