



PLAN DE IGUALDAD CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS

Bellaterra, 31 de marzo de 2017



1. Preámbulo

El colectivo de centros de CERCA y las personas que lo integran basan su actividad en el respeto y la igualdad entre las personas implicadas. Tanto la gestión de la investigación como las políticas de elegibilidad, representación institucional, distribución de recursos y evaluación deben estar fundamentadas en la justa valoración de las personas y evitar posibles sesgos y tendencias discriminatorias de cualquier tipo.

El CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS, reconoce, al igual que el colectivo de los centros CERCA al que pertenece, que la diversidad cultural, demográfica y social y concretamente la diversidad de género, incrementa la calidad de la investigación y contribuye a su excelencia. Equipos de trabajo diversos generan más innovación, ideas más efectivas y viables, plantean enfoques alternativos e incrementan el análisis crítico. Para el CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS la diversidad y la igualdad de oportunidades es, además, un valor de justicia social y un factor de competitividad.

El CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS coincide también con los centros de CERCA, en la necesidad de atraer y retener el mejor personal para la investigación y considera que la representación desigual de las mujeres en posiciones clave de dirección y de investigación supone un reto a superar para la sociedad y para la consecución de la excelencia en la investigación.

Desde esta visión, el CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS se compromete a implementar un Plan de igualdad, que será evaluado cada 2 años y renovado cada 6 años, sobre la base de:

- Promover la diversidad y la igualdad de oportunidades entre hombre y mujeres como eje estratégico en el logro de una mayor eficacia, innovación, creatividad y competitividad.
- Crear las condiciones que eviten la discriminación i el acoso.
- Hacer un seguimiento periódico por parte de la Comisión de igualdad, que reportará los resultados, para la evaluación bianual, al Grupo de Trabajo HRS4R (Human Resources Strategies for Researchers), constituido por un miembro de cada uno de los ámbitos profesionales del CED.

2. Principios

Los principios rectores del presente Plan son los siguientes:

- No Discriminación: Medidas necesarias para evitar la discriminación, tanto directa como indirecta, en todos los ámbitos, entendiendo como discriminación los casos en que una persona es tratada de manera desigual y desfavorable por su pertinencia a un grupo concreto, y no sobre la base de sus capacidades individuales.
- Satisfacción de las personas: Hacer realidad la plena integración de los miembros del Centro en su actividad laboral posibilitando que participen activamente en la toma de decisiones en los temas que son de su competencia.
- Transversalidad: Aceptar la transversalidad de la igualdad entre las personas, aplicándola en todas las políticas, niveles, programas y acciones del centro, con el fin de contribuir a la efectiva participación del personal en todos los ámbitos, tanto de forma colectiva como individual.

- Proactividad: Factor determinante para competir en un entorno continuamente cambiante, como es el actual. Es necesario que el Centro esté preparado para responder anticipadamente a las demandas que puedan surgir de la actividad de la entidad ordinaria. Es necesario transformar las ideas en acciones para obtener resultados y convertirnos en agentes activos de los cambios, anticipándonos a los problemas y evitando las actuaciones reactivas.
- Aprovechamiento del conocimiento interno: La experiencia y las habilidades de los miembros del Centro, son necesarias para alcanzar un escenario de igualdad de oportunidades para todos. Hay que evitar no solo el sexismo sino también el edadismo.

3. Objetivos

3.1. Líneas estratégicas

El CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS ha identificado cuatro áreas prioritarias en torno a las cuales se llevarán a cabo las acciones específicas para promover la diversidad y la igualdad:

- Visualización i sensibilización de la igualdad entre hombres y mujeres.
- Igualdad en el acceso, la promoción y la organización del trabajo.
- Fomento de la perspectiva de género en la investigación y en el reconocimiento de la excelencia.
- Establecimiento de un procedimiento de prevención y erradicación de la violencia de género y otras formas de acoso psicológico, sexual o de discriminación en el trabajo.

3.2. Objetivos operativos

a) Visualización y sensibilización de la igualdad entre hombre y mujeres:

- Liderar y promover desde la dirección y los responsables de los equipos de investigación las políticas de diversidad e igualdad, así como dar visibilidad a las medidas tomadas.
- Equilibrar la composición de género del Comité Asesor Científico (Scientific Advisory Board-SAB) y de todos los equipos de investigación.
- Promover la participación de mujeres y de hombres en los actos institucionales y en aquellos vinculados a la investigación (congresos, comités, reuniones).
- Incrementar el número de mujeres entre las personas expertas, invitadas y conferenciantes.
- Aumentar la visibilidad de las mujeres en sus acciones de comunicación (medios generalistas y de difusión científica)
- Velar por la neutralidad en la imagen que proyecta la organización, tanto a nivel interno como externo, y la neutralidad del lenguaje en la comunicación escrita y verbal.
- Revisar la página web para velar por el contenido no sexista y no inclusivo.

- Utilizar y promover un lenguaje no sexista en el ámbito institucional, académico, científico y de la vida cotidiana, incluyendo cualquier forma y medio de comunicación (publicaciones y relaciones interpersonales).
- Definir el modelo de recogida y análisis de datos y crear un modelo de informe periódico de seguimiento que se incluya en las memorias anuales sobre la igualdad de oportunidades y la gestión de la diversidad.
- Desagregar por sexo los diferentes indicadores y estadísticas del CED, especialmente aquellos relacionados con la gestión, la investigación y la administración.
- Incluir la declaración del compromiso del CED en relación a los principios de igualdad en el “Manual de bienvenida”.

b) Igualdad en el acceso, la promoción y la organización del Trabajo.

- Seleccionar el personal de manera respetuosa e igualitaria.
- Definir el perfil competencial y de conocimientos necesarios para cada puesto con criterios de neutralidad.
- Garantizar que los criterios de evaluación de CV's y selección no contengan elementos de discriminación directa o indirecta.
- En igualdad de méritos en la resolución de becas, contrataciones, concursos, cambios de categoría y cargos, incentivar la elección de candidatos y candidatas que representen el sexo infrarrepresentado.
- En los procesos de selección, incorporar el criterio de no contabilización de los periodos de inactividad imputables al cuidado de personas dependientes, y promover el acceso a personas que se incorporen a un puesto de trabajo después de un período de permiso.
- Equilibrar la composición de género en los puestos de responsabilidad y de liderazgo de la investigación.
- Implantar medidas de capacitación y orientación para el desarrollo de la carrera investigadora y de participación institucional entre las mujeres.
- Favorecer la conciliación de la vida personal, familiar y laboral orientada a la igualdad en el cuidado y la responsabilidad, tanto en los permisos como la gestión del tiempo.
- Garantizar la igualdad de oportunidades en las condiciones físicas del entorno de trabajo.

c) Fomento de la perspectiva de género en la investigación y en el reconocimiento de la excelencia.

- Incluir la perspectiva de género en las líneas estratégicas de investigación.
- Facilitar el acceso a la formación y el desarrollo profesional al conjunto de la plantilla en igualdad de oportunidades.
- Incluir la igualdad de género en los estándares de la investigación de excelencia, en la producción de conocimiento científico, así como en los procesos de investigación y transferencia.
- Incorporar el enfoque de género en los proyectos y tesis doctorales que se presenten.

- Proporcionar formación sobre la perspectiva de género en el doctorado y en los grupos de investigación: el alumnado, el personal técnico y el investigador.
- Formar al personal investigador que participe en el diseño de planes de actuación y en la evaluación/edición de revistas o publicaciones científicas, en la necesidad de incluir la perspectiva de género en la investigación y en medidas concretas de cómo hacerlo.
- Considerar la perspectiva de género en todas las publicaciones.

d) Establecimiento de un procedimiento de prevención y erradicación de la violencia de género y otras formas de acoso psicológico, sexual o de discriminación en las tareas.

- Diseñar e implementar una propuesta integral de erradicación de las violencias de género y las relaciones abusivas, que incluya un protocolo y un circuito de denuncia y de atención en los casos de acoso sexual, por razón de sexo y de orientación sexual.
- Prevenir y eliminar cualquier forma de acoso y discriminación en el ámbito laboral y comunicar la existencia de los protocolos al conjunto de la plantilla.
- Informar, prevenir y formar para eliminar cualquier forma de discriminación: sexismo, racismo, discriminación por clase social, edad y discapacidad, homofobia y transfobia.
- Promover una cultura de inclusión que fomente la sensibilización de género, la colaboración entre las personas, la flexibilidad y la participación.

4. Medidas

Atendiendo los principios y los objetivos del plan se presentan a continuación las siguientes medidas para garantizar y promocionar la igualdad de oportunidades, priorizando para el periodo 2017-2019 medidas que den respuesta a las carencias detectadas en el diagnóstico realizado previamente a la redacción de este Plan (disponible en la página web del CED):

| MEDIDA | Visualización de la "Comisión de igualdad" |
|-------------------------|---|
| Objetivo | Responsable de la implementación del Plan. Gestiona posibles conflictos para prevenir y evitar cualquier discriminación. Lleva a cabo una labor continuada de concienciación, sensibilización y compromiso con la igualdad de oportunidades |
| Personas destinatarias | Todo el CENTRO DE ESTUDIOS DEMOGRÁFICOS |
| Unidad responsable | Comisión de igualdad. |
| Indicador de evaluación | Núm. Incidencias gestionadas. Núm. Acciones de difusión Instrumentos/Mecanismos de difusión |

| MEDIDA | Gestión de la diversidad e igualdad |
|-------------------------|--|
| Objetivo | Garantizar mecanismos de participación de las personas trabajadoras en la política de igualdad y de gestión de la diversidad: creación de un buzón de sugerencias. |
| Personas destinatarias | Todo el CENTRO DE ESTUDIS DEMOGRÀFICOS |
| Unidad responsable | Comisión de igualdad |
| Indicador de evaluación | Buzón de sugerencias. Núm. Propuestas recibidas. |

| MEDIDA | Redacción de un protocolo de prevención/actuación contra el acoso sexual |
|-------------------------|---|
| Objetivo | Disponer de un documento claro para prevenir o actuar en casos de acoso sexual. |
| Personas destinatarias | Todo el CENTRO DE ESTUDIS DEMOGRÀFICOS |
| Unidad responsable | Comisión de igualdad |
| Indicador de evaluación | Existencia de Protocolo |

| MEDIDA | Creación de un Manual de estilo |
|-------------------------|---|
| Objetivo | Utilización no sexista del lenguaje oral y escrito: existencia de un Manual de estilo donde se establecen los criterios para una comunicación oral y escrita no sexista |
| Personas destinatarias | Todo el CENTRO DE ESTUDIS DEMOGRÀFICOS |
| Unidad responsable | Gestión, transferencia y difusión de la investigación |
| Indicador de evaluación | Existencia del Manual |

| MEDIDA | Potenciar el liderazgo y visibilidad de mujeres |
|-------------------------|--|
| Objetivo | Equilibrar la composición de género en los puestos de liderazgo. Incrementar la visibilidad de las mujeres en la investigación e instrumentos de comunicación del CED |
| Personas destinatarias | Todo el CENTRO DE ESTUDIS DEMOGRÀFICOS |
| Unidad responsable | Programas docentes y Unidad de gestión, transferencia y difusión de la investigación |
| Indicador de evaluación | Núm. actos, convocatorias..., de visibilidad del liderazgo de proyectos femeninos Núm. de nuevas incorporaciones en la dirección de proyectos, líneas o grupos de investigación |

| MEDIDA | Incorporar sistemas de evaluación neutros i transparentes |
|---------------|--|
| Objetivo | Creación de un protocolo de evaluación para la selección de personal investigador y en formación |

| | |
|-------------------------|--|
| Personas destinatarias | Todo el CENTRO DE ESTUDIS DEMOGRÀFICOS |
| Unidad responsable | Programas docentes |
| Indicador de evaluación | Existencia del Protocolo |